

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 1 de 5</b>

## 1. Ficha de Identificación

<b>Facultad: CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES</b>		<b>Colectivo Docente</b>	<b>Asignatura</b>
<b>Programa: TRABAJO SOCIAL</b>			
<b>Semestre: III</b>	<b>Periodo Académico:</b> 1 p. 2022	CLARISSA POSADA GUTIERREZ	PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
CLARISSA POSADA GUTIERREZ			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
PERCEPCIÓN DE LOS PEQUEÑOS COMERCIANTES QUE TIENEN SUS NEGOCIOS UBICADOS EN EL BARRIO EL PRADO DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA, ACERCA DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBI			
<b>Núcleo Problémico</b>			
<b>Tema:</b> Trabajo Social en el reconocimiento de los Derechos Humanos y la equidad de Género en el contexto regional, nacional e internacional <b>Núcleo:</b> ¿Cómo caracterizar desde el Trabajo Social las dimensiones históricas, sociales, económicas, culturales y políticas del contexto social?			
<b>Línea de Investigación</b>			
Trabajo Social y Derechos Humanos			

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

### • Descripción del Problema

En la comunidad los mercados de trabajos han estado acompañados por mecanismos que discriminan y segregan a cierto grupo de la comunidad por su orientación sexual, sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos. Como objeto de estudio y para poder obtener información de primera mano, escogimos a la comunidad LGBT, con el fin de entender y conocer las percepciones reales de los comerciantes al momento de contratar a los individuos de esta comunidad ya que debido a su orientación sexual pueden presentar conflicto dentro de una empresa ya sea por motivos de afecto, una mala relación con un cliente o el personal. Debido a estos factores que afectan esta problemática se realiza esta investigación ya que en este caso se quiere conocer las creencias que tienen los comerciantes con los individuos de la comunidad (Cuevas, Menco, Mercado, Padilla, Ricardo, 2022)

### • Justificación

La presente investigación se enfocará en estudiar las percepciones que tienen los microempresarios del barrio el Prado de la ciudad de Barranquilla a tomar la decisión de contratar a un individuo de la comunidad LGTB en su empresa, los motivos por el cual la hace esta investigación es porque se presentan la sociedad la problemática de no querer contratar a un individuo de la comunidad LGTB por su orientación sexual y se piensa que con este estudio se puede dar a conocer las percepciones que tienen los comerciantes con las personas de esta dicha comunidad.

El principal propósito de esta investigación es identificar las percepciones que tienen los microempresarios con los individuos de la comunidad LGTB, por último, se indaga con este proyecto dar a conocer esta problemática para así generar inquietud ante la sociedad (Cuevas, Menco, Mercado, Padilla, Ricardo, 22)

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 2 de 5</b>

• **Objetivos**

**4.1 Objetivo general**

Identificar las percepciones que los pequeños empresarios tienen acerca de la contratación de personas de la comunidad LGBTI.

**4.2 Objetivos específicos**

- Identificar las creencias que tienen los empresarios frente a las capacidades de la población LGBTI.
- Determinar si consideran los empresarios que contratar a este tipo de personas de la comunidad pueden hacer que se alejen los clientes
- Establecer si existe el temor a que estas personas lleguen a sentir algún tipo de afecto por el personal de una empresa

• **Marco Teórico o Referente Teórico**

**4.1 Marco teórico**

El reconocimiento de derechos a la población LGBTI ha sido desarrollado en el mundo producto de los cambios que surgieron luego de la segunda guerra mundial, en el que se surtió la Declaración Universal de los derechos humanos como parte de los acuerdos que la humanidad realizó y que han sido aceptados por los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas, la cual profirió una serie de convenios y tratados que buscan proteger los derechos humanos.

Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración; por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos. Por su parte, la segregación ocupacional es la tendencia de que los individuos se empleen en diferentes ocupaciones por pertenecer a un grupo en específico (mujeres, indígenas, negros, etc.), separados unos de otros en la estructura ocupacional, lo cual significa la exclusión de estas personas por construcciones sociales.

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 5</b>

Con el paso del tiempo, las luchas contra la diferencia de religión, contra el racismo, esclavitud y los movimientos feministas de inicios del siglo XX, han logrado disminuir la desigualdad de estos grupos frente al resto de la sociedad. Sin embargo, los fenómenos de discriminación y segregación laboral siguen latentes, especialmente en países en vía de desarrollo, donde algunos grupos poblacionales se encuentran en condiciones de vulnerabilidad por no ser reconocidos sus derechos, afectando directamente su vida laboral y calidad de vida, como es el caso de la comunidad LGBT.

La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. En este sentido, los procesos de discriminación contra la población LGBT ocasionan que las relaciones sociales de dicha comunidad se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de los mismos, lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales y diversos a dicha población.

La situación laboral a la que se enfrentan la población LGBT podría ser sustentada y comprendida bajo la teoría de segmentación del mercado de trabajo y de los mercados internos.

En primer lugar, (Larrañaga, M., 2000) se enfoca en la hipótesis del mercado dual del trabajo, partiendo de la teoría de segmentación del mercado laboral, el cual está dividido en dos sectores, el primario y el secundario. El primero, también llamado sector formal, brinda puestos de trabajo con salarios altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo. Dentro del sector primario, es necesario distinguir un segmento superior específico de los empleos profesionales muy cualificados y un segmento inferior característico de los empleos de cualificación media. Por otro lado, los puestos del sector secundario o sector informal, tienden a ofrecer salarios bajos, tener peores

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 4 de 5</b>

condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo y contratos temporales.

Conseguir una distribución económica efectiva para la sociedad, basada en la justicia social y de género, en el reconocimiento de los derechos, bienestar de la población y en el funcionamiento pleno de las potencialidades y libertades de cada individuo, es una labor que se debe dar prioridad. En este sentido, comprender la dinámica de la discriminación social contra la comunidad LGBT y sus efectos en espacios laborales, implica reconocer e incluir, en el estudio económico, particularidades culturales, morales y políticas.

Actualmente, la pobreza y desigualdad son fenómenos que agobian a ciertos grupos poblaciones, especialmente en países en vía de desarrollo, donde gran cantidad de personas no tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas y la vida se convierte en una lucha por sobrevivir en un ambiente de injusticia social.

Es común que el interés por medir el bienestar humano sea considerado como una combinación de elementos objetivos como el PIB per cápita, el ingreso o renta y su evaluación individual. Pero existen varios autores que se refieren a la calidad de vida, no como una medida compuesta por estos elementos, sino también por factores subjetivos, incluyendo aspectos como el bienestar emocional, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones sociales y seguridad, que determinan la construcción del desarrollo económico desde una perspectiva cultural y humana

## **4.2 Marco Histórico**

### **Historia de la Comunidad LGBTI.**

Las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) son susceptibles a diversas violaciones de sus derechos humanos, como la violación de su derecho a la vida, a la privacidad y a no ser objeto de detenciones y arrestos arbitrarios. Muchas de ellas son objeto de discriminación en materia de acceso a la vivienda, la atención de la salud, la educación y el empleo. Esos y otros abusos similares contribuyen a la marginación y el empobrecimiento de las personas LGBTI y les privan de la oportunidad de participar en el desarrollo social y económico. La lucha contra la

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 5 de 5</b>

violencia y la discriminación de las personas LGBTI no es un componente secundario sino integral del objetivo del desarrollo equitativo, incluyente y sostenible.

### **Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI.**

En Colombia, la lucha por el reconocimiento de los derechos de los homosexuales parte en el año 1940 en Bogotá con la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad. (Turizo & Iglesia, 2010)

En 1970, León Zuleta uno de los activistas homosexuales más reconocidos en la historia de Colombia organizó un grupo LGBT en Medellín. Se vinculó a la Juventud Comunista, de la cual fue expulsado por su condición de homosexual. Fue el fundador de un periódico denominado el otro, el cual circuló entre 1977 y 1979 y de una revista llamada La ventana gay en 1979, la cual alcanzó una publicación de 21 números. Para la realización de estas actividades contó con la compañía de Manuel Velandia otro activista del movimiento en Bogotá. (Turizo & Iglesia, 2010)

En julio de 1981 se despenalizó la homosexualidad en Colombia, ya que era considerada como un delito, y surgieron nuevos colectivos como: Movimiento por la Liberación Homosexual, Grupo de Estudio y Liberación Gay, Colectivo Landa y Heliogábalos, liderados por Guillermo Cortez, Manuel Rodríguez y Leonardo Vidales. En 1982 se realiza una Marcha del Orgullo Gay en la capital colombiana. (Turizo & Iglesia, 2010)

Pero todos los avances que se obtuvieron jurídicamente, no repercutieron en la actitud homofóbica de muchos sectores del país. Así, entre 1986 y 1989 se perpetraron 640 homicidios 19 contra gays. Grupos como “Manonegra”, “Amor a Medellín”, “Amor a Manizales”, “Muerte a Homosexuales”, “Masetos del Magdalena Medio”, “Termineitor de Aguachica” y “Autodefensas de Urabá” ejecutaron los crímenes. (Turizo & Iglesia, 2010)

El 23 de agosto de 1993 fue asesinado León Zuleta, quien había dedicado los últimos años de su vida a la Escuela Nacional Sindical y al Comité Educativo de Amnistía Internacional. Manuel Velandia, el otro pionero del movimiento de liberación gay, tuvo que salir del país después que una granada

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 6 de 5</b>

estallara en el jardín de su casa. En una etapa más reciente, con el surgimiento de nuevos grupos como el Polo Rosa y el Colectivo León Zuleta, se ha recuperado la dinámica del movimiento. (Turizo & Iglesia, 2010).

### **4.3 Marco conceptual**

#### **Diversidad Sexual En El Ámbito Laboral.**

Una de las misiones del INADI (Instituto Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo) citado por Maddaleno & Canevaro 2016, es proteger a los grupos vulnerabilidades en sus derechos, entre los que se encuentran en materia laboral el colectivo LGTBI. En muchas oportunidades, aún hoy, se expresa una creencia muy arraigada socialmente que ubica a la sexualidad en la órbita de la vida privada de las personas.

Esto implicaría no hablar ni exponer aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas, ya que no revestirían ninguna importancia para la socialización de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito laboral, ni para su desempeño. (Maddaleno & Canevaro, 2016) De esta manera, es común escuchar afirmaciones del tipo lo que hagan entre cuatro paredes a mí no me importa. Sin embargo, no es muy difícil inferir que esta reflexión solo se aplica a las identidades sexuales no hegemónicas. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

#### **¿Qué implica ser lesbiana, gay, bisexual o trans en el ámbito laboral?**

Los trabajadores y las trabajadoras LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersex, son buenos trabajadores o trabajadoras. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 7 de 5</b>

Por ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con cualquier otro varón gay que no se encuadre dentro de los rubros en los cuales su desempeño es socialmente aceptado, como puede ser el diseño de modas, la peluquería o las disciplinas artísticas, entre otros. Asimismo, las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derecho y deberes, pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficiente. Se presupone que tras la igualdad legal se ha de llegar a la igualdad real día a día. Y ámbito laboral representa gran parte de ese día ya que es un lugar donde permaneces una gran parte de nuestro tiempo y se convierte en un reto para las personas LGTBI, conquistar su dignidad. (Mayer & McHugh, 2016).

### **Escenario laboral de la persona LGTBI**

El mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación y exclusión. En esta dirección, una apuesta por el Trabajo Decente para los sujetos diversos del género e identidad sexual requiere una revisión profunda de sus estructuras, organización, construcciones jerárquicas, y una desnaturalización simbólica de sus lógicas masculinizadas. Trabajo Decente y diversidad sexual y de género no solo suponen la ampliación de las posibilidades de ingreso al mundo laboral para personas excluidas y/o discriminadas, sino también cambios de enfoques que construyan simetrías y eliminen las nociones de subalternidad construidas a partir de jerarquías imaginarias frente al sexo y el género. (Pérez & Correa, 2013)

Al hablar de discriminación y/o exclusión laboral del sujeto de la diversidad sexual y de género, irónicamente se corre el riesgo de reducir y encerrar la pluralidad de la diversidad al genérico "Población

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 8 de 5</b>

LGBTI”, sigla que en principio obedece a todo un proceso de conquistas y reivindicaciones históricas, pero que hoy funciona a modo de marca. Lejos de configurar formas de visibilización y reconocimiento, o si se quiere de denuncia, reduce y desdibuja la complejidad y profundidad que cada situación demanda en el mundo laboral, en consideración a que para cada sujeto el trabajo adquiere una dimensión, un valor y un sentido específico y singular, y a que sobre cada performatividad del sujeto plural se han diseñado estrategias disimiles de operacionalizar la discriminación o la exclusión. (Pérez & Correa, 2013)

Para el/la travesti y el o la transexual el mercado laboral formal es casi una ficción, las prestaciones y demás beneficios son privilegios de un Otro socialmente legitimado (que incluye al gay socialmente permitido). El trabajo debe ser reinventado en la ficción del show de media noche, en las simulaciones teatrales de ser una gran cantante o un buen artista que durante unas horas lo vinculan al mundo de los aceptados. El cuerpo es el lugar del trabajo, es la posibilidad de su oficio, su plasticidad supone mayor recursividad laboral, pero a su vez es el lugar del peligro, la amenaza de la mutilación y el riesgo de salir de circulación. Periferia y precariedad resultan constitutivos de la identidad del trans, que se hace como sujeto para resignificar la injuria que le asigna lo social, y marcar el escenario laboral y un lugar que le da existencia para instalarlo en el circuito nocturno de la calle. (Pérez & Correa, 2013)

Para los sujetos trans el escenario laboral supone demandas de diverso orden. De un lado está la obligatoriedad de demostrar y publicitar con un mayor esfuerzo sus capacidades y habilidades para el oficio, más aún si se trata de un perfil profesional; y de otro lado se construye frente a él, o ella, un campo persistente de enunciación sobre su identidad y su lugar de llegada. El sujeto en tránsito es obligado a resituarse en el mundo laboral, debe ofrecer un lugar legible de interpretación de lo que es y debe llegar a ser. Desde esta perspectiva, el mundo laboral para él o la travesti instaura una lógica de exclusión y discriminación sobre la referencia obligada de su identidad y la posibilidad de comprensión que el Otro hegemónico, para su comodidad, logre descifrar. (Pérez & Correa, 2013)

Es decir, el sujeto es impelido a situarse en el campo binario hombre mujer, como una transacción que permite comprender el tránsito y el desplazamiento identitario. Sin embargo, cuando el



 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 9 de 5</b>

proceso subjetivo de identidad no parece revelar contornos precisos sobre los cuales instaurar una definición cerrada o situada, el mundo laboral fabrica un derecho de reserva de admisión, que solo trasgrede en casos singulares. Estas situaciones particulares recrean a su vez sentidos imaginarios de inclusión que anuncian, con gran efecto publicitario, lo avanzado que está el mundo laboral contemporáneo. Es el caso de un gran científico trans en un cargo de renombre, o el de una profesora universitaria trans, casos que suponen para el mundo laboral y social una onda expansiva de pluralidad e inclusión, que está muy lejos de alcanzar a los demás sujetos trans. (Pérez & Correa, 2013)

El Estado Colombiano no ha sido la excepción a los avances frente al reconocimiento de derechos de la población LGBTI, los cuales han tenido como fundamento la Constitución Política de Colombia y la posición de la Corte Constitucional en el reconocimiento y protección de sus derechos fundamentales.

Es relevante en el desarrollo de este trabajo de investigación destacar la importancia de la ética de la profesión del comunicador social frente a la diversidad de género. Por ello, entender la misión, los rangos de acción, los deberes y obligaciones, permite ahondar en las diversas concepciones y situaciones de la población LGBTI.

#### **4.4 Marco legal**

En el marco legal se destaca el papel de Europa, en el que la mayoría de sus países, han garantizado derechos civiles, como el caso de España. En el panorama de Latinoamérica se destaca el papel de países como Argentina, Uruguay y Brasil en el otorgamiento de derechos civiles a la comunidad LGBTI, como el caso del matrimonio y el derecho a la pensión por viudez.

En el panorama colombiano, el marco normativo se basa en la Constitución Política de 1991, y garantizados a través de decisiones judiciales expedidas por la Corte Constitucional las cuales han reconocido derechos a la población LGBTI. La normatividad colombiana adopta políticas públicas a favor de la población LGBTI mediante el Decreto 410 de 2018 y el Decreto 762 de 2018.

En efecto, se destaca que la población LGBTI tiene inmersos distintos derechos, entre ellos al

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 10 de 5</b>

trabajo, por ese motivo las empresas tienen la obligación en sus políticas internas garantizar los derechos de esa población, lo cual hace parte de la responsabilidad social empresarial.

En concreto, uno de los movimientos sociales que ha surgido ha sido la población LGBTI, Este integra a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, quienes han sufrido episodios de violencia, discriminación y exclusión, en especial en el ámbito laboral y social. Como resultado de eso de alguna manera se excluyen de oportunidades laborales a estas personas. Por esto, la Organización de las Naciones Unidas ha expedido varios documentos frente a la garantía de los derechos de trabajadores de la población LGBTI.

La población LGBTI cuenta con protección legal por parte de la ONU, mediante diversas resoluciones que se refirieren sobre los derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, cuya fuente primordial es la Declaración Universal de los Derechos humanos.

El marco legal existente en Europa y América Latina, 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, incluso en Colombia se han adoptado decisiones favorables. Uno de los entornos más difíciles para la población LGBTI es el laboral.

Por ese motivo las empresas tienen la obligación de adoptar en sus políticas internas el respeto y garantías a los derechos de las personas que pertenecen a población LGBTI, y ello hace parte de la responsabilidad social empresarial

- **Metodología**

La metodología de investigación que se aplicara es el conjunto coherente y racional procedimientos y técnicas que a durante la realización del proyecto de investigación se aplicaron de manera ordenada y sistemática en la realización del estudio el cual se tituló “Percepción de los pequeños empresarios que tienen sus negocios ubicados en el barrio El Prado de la ciudad de Barranquilla, acerca de la contratación de las personas de la comunidad LGTBI”. Esta metodología determinará y ayudará a ordenar y analizar los datos obtenidos de dicha investigación.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 11 de 5</b>

### 4.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizará es la cualitativa ya que consiste en extraer una conclusión con base a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas.

### 4.4 Tipo de estudio

**Investigación descriptiva;** ya que se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio y para esta investigación se estudia la percepción que tienen los microempresarios con la comunidad LGTB. es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recolectar información donde se obtendrán los datos de la presente investigación.

### 4.5 población y muestra

**No probabilística,** se utilizará esta muestra ya que en esta investigación la población pueden ser sujetos voluntarios donde

se tomarán los pequeños comerciantes de tiendas, restaurantes, salones de belleza y farmacias del barrio el Prado. Para analizar e identificar las diferentes percepciones que presentan ellos al contratar un individuo de la comunidad LGTB en su local, teniendo en cuenta la muestra hallada se escogerá una parte de la población aleatoriamente.

### 4.6 Técnica e instrumentos

Técnica	Descripción
Entrevista	Esta técnica se utiliza para obtener información de forma verbal y coma a través de preguntas que se propone, es una conversación entre una o más personas donde el entrevistador y el otro son entrevistados o informantes claves

### Instrumento

Técnicas	Instrumento
Tipo	

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 12 de 5</b>

Entrevista	Formato de preguntas
------------	----------------------

- **Resultados (análisis y discusión)**

No aplica

- **Conclusiones y Recomendaciones**

No aplica

- **Bibliografía**

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

Este PAT colectivo, se relaciona con dos de los objetivos del Desarrollo Humano Sostenible que son igualdad de género y trabajo docente, ya que tiene como objetivo las percepciones de los pequeños empresarios para contratar personas de la comunidad LGTBI, con ello se abre un espacio de reflexión en torno al tema y a la oportunidad que deben tener todas las personas a un trabajo digno independiente de su condición sexual.

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

- Se abordan escenarios nuevos para la reflexión acerca de la intervención en Trabajo Social

### 5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa.

Se espera que pueda seguir desarrollando este tema que abre nuevos escenarios para la intervención desde la perspectiva de género.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA  
**RAFAEL NÚÑEZ**  
PARA QUE TU DESARROLLO CONTÍNE SU MARCHA

**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO  
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
<b>Versión</b>	<b>1</b>
<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
<b>Página</b>	<b>Página 13 de 5</b>