



GUÍA PARA EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI

y la promoción de espacios laborales libres de discriminación



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Claudia Nayibe López Hernández

Alcaldesa Mayor de Bogotá

Felipe Jiménez Ángel

Secretario Distrital de Planeación

Beatriz Yadira Díaz Cuervo

Subsecretaria de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica

David Armando Alonzo Cristancho

Director de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros

Autoría equipo Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros

María Sarria Morales

Mariana Duque Gaviria

Diseño y diagramación

Equipo de Comunicaciones Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros

Tabla de contenido

1. Introducción	4
Objetivo	4
La contratación laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en la Política Pública LGBTI.....	4
Barreras que enfrentan para acceder al mercado laboral formal	7
¿Por qué es importante seguir este paso-a-paso para lograr contratación inclusiva?.....	8
2. Paso a Paso	11
a. Autoevaluación	12
b. Capacitación	12
c. Ajustes razonables para la contratación	13
d. Apoyo en el perfilamiento	15
e. Acompañamiento en contratación	15
f. Evaluación de seguimiento	16
3. Manual de aplicación	17
a. Autoevaluación	18
b. Capacitación	19
c. Ajustes razonables para la contratación	22
d. Apoyo en el perfilamiento	22
e. Acompañamiento en contratación	23
f. Evaluación de seguimiento	23

Introducción



Foto: Secretaría Distrital de Planeación

Objetivo

Este documento se plantea como un insumo práctico para que cualquier empleador, tanto del sector público como del privado, esté en capacidad de llevar a cabo un proceso de contratación laboral dirigido a las personas de los sectores sociales LGBTI de forma incluyente y libre de discriminación. No sólo pretende ser guía para entender el contexto en el que viven las personas de los sectores sociales LGBTI que buscan emplearse sino, también, la necesidad de implementar acciones diferenciales y afirmativas para saldar la deuda histórica que se tiene con este sector de la población y para contribuir al cumplimiento de sus derechos fundamentales.

Para cumplir con este objetivo, este documento hace las veces de una hoja de ruta y/o un paso a paso en el que se presentan una serie de recomendaciones que incentivan a revisar los ajustes razonables que deben realizarse para cumplir satisfactoriamente con el objetivo de contratación inclusiva a personas de los sectores sociales LGBTI y la generación Ambientes Laborales Inclusivos (espacios amigables con la diversidad libres de discriminación). Esta guía es el resultado de esfuerzos conjuntos de la Dirección de Diversidad

Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación, la Fundación Corona, ACDI/VOCA, la consultora Isegoría y las personas de los sectores sociales LGBTI que han sido un apoyo constante en el proceso de indagación y elaboración de este producto.

La contratación laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en la Política Pública LGBTI

Esta guía hace parte de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en adelante ALI, coordinada por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, como dependencia líder de la Política Pública LGBTI en Bogotá, la cual reconoce la importancia de generar situaciones para una efectiva empleabilidad como factor determinante para garantizar condiciones de vida dignas.

Esta Política Pública reconoce que las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, que conforman los sectores LGBTI, históricamente han sido objeto de rechazo, discriminación y estigmatización de la sociedad por su sexo, orientación sexual o su identidad de género.

Enfoques



Foto: Secretaría Distrital de Planeación

Enfoque de derechos humanos:

parte de reconocer a las personas como ciudadanos libres, donde el Estado es el “garante de la promoción, defensa y protección de los derechos fundamentales, tanto individuales como colectivos”. En esta medida, la perspectiva de derechos implica crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas, para que las personas de los sectores LGBTI ejerzan plenamente sus derechos y para que por ninguna circunstancia o razón la identidad de género o la orientación sexual sean usadas como condición para discriminar o excluir a ninguna persona. (SDP, 2019)

Enfoque poblacional diferencial:

este enfoque reconoce las condiciones de desigualdad social, económica y cultural, entre otras, en algunos grupos poblacionales que históricamente han sido marginados, excluidos, desprotegidos en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos, o que se encuentran en situaciones de desigualdad y/o inequidades manifiestas y que requieren de acciones específicas en pro del desarrollo de su autonomía, de su inclusión y de la justicia social, para que puedan acceder en términos de igualdad de oportunidades a los bienes y servicios de los que goza la sociedad en general.

El enfoque poblacional-diferencial busca visibilizar las particularidades

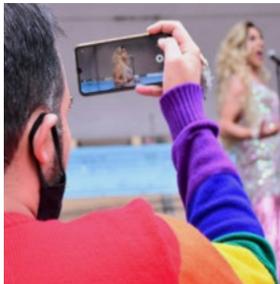
y necesidades de personas, con el fin de generar acciones diferenciales desde la política pública para cambiar las situaciones de exclusión y discriminación que evitan el goce efectivo de sus derechos.

Enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género:

parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilización y/o violencias cometidas hacia las mujeres lesbianas, hombres gays, personas bisexuales, personas trans y personas intersexuales. Permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.

El análisis y la correcta incorporación de estos enfoques en los procesos de vinculación laboral permitirá garantizar que estos se están desarrollando en condiciones de igualdad y equidad. La Estrategia ALI, se define como el conjunto de acciones afirmativas y procesos estratégicos que buscan generar ambientes laborales libres de discriminación, procesos de contratación con enfoque diferencial para el trato inclusivo, vinculaciones efectivas y sostenibles en el tiempo dirigidas a personas de los sectores sociales LGBTI.

Categorías de identificación



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

Desde la Política Pública de Bogotá, adoptada por el Decreto 062 de 2014, se hace la distinción entre sexo, identidad de género y orientación sexual. Los sectores sociales LGBTI están conformados por personas que se identifican con una identidad de género diferente a la asignada al nacer o con una orientación sexual diferente a la heterosexual. Para entender con qué categorías se puede identificar una persona es clave tener en cuenta a qué se refiere en particular el sexo, la identidad de género y la orientación sexual.

Tabla 1. Categorías de la Política Pública LGBTI

Sexo	Identidad de Género	Orientación sexual
Se dicta por la asignación al nacer, que en la mayoría de los casos se define por las características sexuales biológicas de la persona al nacer. De esta manera se asigna como:	La forma que tiene cada persona de reconocerse, independientemente de su sexo asignado al nacer, masculino o femenino. En este sentido, la identidad de género comprende a las personas como:	Se refiere a la atracción sexual, erótico-afectiva o romántica, que una persona siente hacia personas del mismo sexo-género, del sexo-género opuesto o de ambos sexos.
• Hombre	• Cisgénero: se identifica con el sexo-género designado al nacer	• Heterosexual: atracción hacia el sexo opuesto
• Mujer	• Transgénero: se identifica con un sexo diferente al sexo-género designado al nacer	• Homosexual: atracción al mismo sexo Mujer lesbiana / Hombre gay
• Intersexual o con sexo indeterminado	• No binaria: su identidad autodesignada no se percibe ni masculina ni femenina ¹	• Bisexual: atracción tanto hacia personas de su mismo sexo como del opuesto

¹ En concordancia con la Sentencia T-033 de 2022.

Barreras que enfrentan para acceder al mercado laboral formal

Las personas de los sectores sociales LGBTI históricamente han sido víctimas de agresiones y vulneración de sus derechos de forma sistémica y estructural. Tanto en lo personal, como en lo colectivo, laboral, académico y social, los sectores LGBTI luchan diariamente por tener un trato digno e igualitario en los espacios que frecuentan. Es preciso, en coherencia con el objetivo de esta Guía, presentar las barreras a las que se enfrentan las personas de los sectores sociales LGBTI para acceder al mercado laboral formal como parte del sistema de violencias que viven.

Según el documento “Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los sectores sociales LGBTI”, realizado en el año 2021 por la Alcaldía Mayor de Bogotá con apoyo de la Fundación Corona y ACCI/VOCA, las personas de los sectores sociales LGBTI enfrentan barreras en tres espacios relacionados con la inserción al mercado laboral formal en i) la educación media y posmedia, ii) los procesos de intermediación laboral y iii) los ambientes laborales una vez están empleados.

En la educación media y posmedia se encontró que la deficiencia en competencias por el rezago educativo es común, al igual que la carencia de recursos económicos durante este periodo de la vida a causa de la falta de apoyo familiar y las violencias escolares, especialmente en procesos de tránsito para personas trans, que representan barreras en su largo plazo para entrar al mercado laboral formal.

En los procesos de intermediación laboral, para emplearse, se encontró que los sesgos institucionales, las barreras administrativas en procesos de contratación, la prevención de las y los candidatos al momento de la aplicación y la falta de acompañamiento obstaculizan el camino a una formalización efectiva del empleo. Acompañado del contexto educativo, estas barreras hacen difícil que una persona de los sectores sociales LGBTI llegue a conseguir un lugar de trabajo fijo y estable. Las barreras dificultan su colocación porque, generalmente, las y los otros candidatos a los mismos puestos no tienen que pasar por los juicios de valor o la falta de información a la que se enfrentan estos sectores sociales.

Cuando una persona de los sectores sociales LGBTI llega a emplearse efectivamente, se encuentra, según el estudio, con contratos precarios e informales que generan discontinuidad en su trayectoria laboral, lo que representa a su vez una barrera adicional en el largo plazo. Adicionalmente, en el ambiente laboral se definieron como mayores barreras para la permanencia en el empleo la carencia de modelos de inclusión, la falta de flexibilidad sobre la apariencia física y la diversidad y, especialmente en el caso de personas trans, la explotación laboral. Para cada una de estas barreras, el estudio “Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los sectores sociales LGBTI” estableció una recomendación práctica y concreta para solventarla. Estas se pueden consultar en el documento completo del estudio.

Experiencia de vida trans

En esta guía se considera necesario hacer un análisis diferencial de las personas trans², es decir de aquellas que no se identifican con el sexo-género que se les fue asignado al momento de nacer, diferenciando sus experiencias de vida con las de las personas bisexuales, lesbianas y gays. Es clave tener en cuenta la realidad de las personas trans: ¿qué barreras adicionales y particulares tienen que no tienen las personas de los otros sectores sociales?; ¿qué experimentan a lo largo de su vida por el hecho de ser trans, para realizar los ajustes pertinentes y garantizar que estas adecuaciones cumplan con el objetivo de equidad en la vinculación? Se propende por un enfoque diferencial para superar estas barreras administrativas de tal forma que el proceso de contratación se lleve a cabo en las mismas condiciones que para las personas cisgénero.



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

2 Las personas trans pueden ser mujeres que se les asignó el género masculino al nacer pero que hicieron, o están en el proceso de hacer, su tránsito al género femenino u hombres a quienes se les asignó el género femenino al nacer pero que hicieron, o están en el proceso de hacer, su tránsito al género masculino.

El mencionado documento “Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los sectores sociales LGBTI” evidenció, por medio de un estudio en el que participaron 579 personas de los sectores sociales LGBTI, la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas trans en particular en comparación de otros sectores sociales LGBTI.

En cuanto a su vulnerabilidad financiera, se encontró que el 79% de las personas trans encuestadas no cuentan con un ingreso económico mensual, porcentaje mucho más alto que el encontrado en mujeres lesbianas y bisexuales equivalente al 41%.

Frente a las violencias que sufrieron, el 63% de las personas trans reportó haber sido víctima de violencia verbal o trato denigrante, mientras que el 58% de las mujeres lesbianas y bisexuales indicó haber recibido trato de este tipo.

Una de cada dos personas trans participantes del estudio reportó haber sido víctima de acoso físico. Las formas de violencia se ejercieron principalmente por personas desconocidas, en un 64% de los casos, miembros de la fuerza pública (28%), superiores y pares en el ambiente laboral (22%), familia (22%), amistades (15%), personal de salud en un 13% y de entornos educativos en un 9%.



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

¿Por qué es importante seguir este paso-a-paso para lograr contratación inclusiva?

En repetidas ocasiones los procesos de contratación a personas de los sectores sociales LGBTI, aunque tengan buenas intenciones, están cargados con acciones victimizantes, discriminación y terminan creando más barreras de las que buscan romper. Las buenas intenciones deben ir acompañadas de procesos de formación, capacitación y reiteración del discurso y de las acciones afirmativas que generan un impacto real y que rompen barreras.

Esta guía es un insumo útil para las empresas que desean llevar a cabo estos procesos de forma realmente inclusiva, ya que está basado en las experiencias de las personas de los sectores sociales LGBTI y en un proceso investigativo riguroso y completo. La guía parte del supuesto de que estos procesos no son intuitivos y por esta razón se propone un paso a paso detallado con asesorías, espacio para dudas y constante autoevaluación de lo desarrollado.

No es de más plantear como punto de partida y requisito mínimo para incorporarse a lo establecido en este documento un interés real, apertura al cambio y a la diferencia por parte del o de la empleadora. Es necesario partir de conocer la disposición que se tiene desde la gerencia y/o directivos para desarrollar procesos de inclusión de la diversidad, no sólo el interés en que su organización o empresa sea reconocida por ser un espacio laboral libre de discriminación sino también el interés de vincular efectivamente personas de estos grupos poblacionales.

¿Por qué buscar la inclusión?



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

Ser un empleador que tiene un ambiente laboral abierto y afirmativo ante la diferencia tiene enormes ventajas tanto en lo interno como en lo externo de la organización. La literatura en cuanto a ventajas de un espacio laboral inclusivo se divide en dos secciones: aquella que muestra los beneficios para el sector público y aquella que los ilustra para el privado.

Para el caso del sector público, la evidencia de los países participantes de la Organización para la Cooperación y Desarrollo económico - OCDE se centra en explicar que la diversidad e inclusión contribuyen a mejorar los resultados organizacionales de la administración pública. Asimismo, resalta que los Ambientes Laborales Inclusivos (ALIs) mejoran la calidad de la provisión de los servicios estatales, puesto que los funcionarios/as públicos/as que se encuentran en sintonía con las necesidades diferenciales de la población están en mejor capacidad de diseñar y reformular estrategias de atención. Adicionalmente, el informe también resalta la capacidad de innovación cuando se tienen en cuenta perspectivas diferentes y los/as funcionarios/as están en la capacidad de aportar ideas diferentes, finalmente, se resaltan los efectos sobre productividad y eficiencia (OCDE, 2011; OCDE,

2018). Sabharwal y colaboradores (2019) estudian la inclusión LGBTI en la administración pública a nivel federal y argumentan que la exclusión laboral es ineficiente puesto que la corta duración en empleo de empleados públicos de los sectores LGBTI resulta en costos económicos para la entidad, a su vez que tiempo invertido en reemplazos que también termina siendo ineficiente. La literatura demuestra las ventajas de la inclusión en varios aspectos a resaltar: productividad, innovación, eficiencia, mejores respuestas en consonancia con las necesidades diferenciales de la población.

Para el caso del sector privado, la literatura resalta las ventajas de la diversidad y la inclusión sobre la productividad y el desarrollo económico. Badgett y colaboradores (2019) han demostrado que la mejor explotación de los recursos humanos de las personas LGBTI impacta positivamente en los indicadores de productividad. Cuando existe discriminación, la administración del recurso humano no es óptima y no se genera movilidad, la poca movilidad restringe los ingresos y por tanto el gasto. En escenarios discriminatorios, las personas LGBTI terminan haciendo trabajos que no permiten el desarrollo de su potencial intelectual y físico o simplemente entran en desempleo de larga duración. Los

resultados de Badgett y colaboradores (2019), adicionalmente, muestran que los ambientes laborales inclusivos a personas de los sectores LGBTI tienen efectos positivos en: i) Incrementar el compromiso con el trabajo, ii) Mejorar condiciones de salud, iii) Aumentar la satisfacción laboral, iv). Tener más posibilidad de ser abiertamente LGBTI, v). Ser partícipe de mejores relaciones interpersonales con los demás funcionarios, vi). Menores índices de discriminación y vii). Mejor productividad, ordenados estos de mayor a menor impacto.

Esta lista no exhaustiva funciona como insumo para romper barreras internas dentro de las organizaciones que puedan mostrarse resistentes al cambio, ya que la contratación de personas de los sectores sociales LGBTI, además de implicar un compromiso con los derechos humanos y la protección de la dignidad de todas las personas, representa grandes beneficios para la organización hacia el futuro.

¿Cómo se determina la inclusión?



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

La inclusión se define por Shore y colaboradores (2011) y Jansen y colaboradores (2014) como “el grado en que los individuos experimentan un trato del grupo que satisface su sentido de pertenencia y autonomía de ser quien realmente son”. Es decir que la inclusión se percibe para cada persona desde el trato recibido y las libertades permitidas por los miembros del grupo en el que se ubica. El esfuerzo de cambio, entonces, debe venir del grupo hacia el individuo y no del individuo hacia el grupo. Es por esta razón que resulta clave enfocar los esfuerzos en generar un ambiente laboral que reciba al individuo que trae la diferencia.

Paso a paso



Paso a Paso

1. Autoevaluación



Es fundamental que el empleador parta de la introspección para comenzar el proceso de contratación y de creación de un ambiente laboral inclusivo que asegure la permanencia y no sólo la colocación. Para este primer paso de diagnóstico que dictará el punto de partida y pasos a seguir para el caso especial del empleador, se sugiere:

- a. **Tener claro el por qué:** Hacerse preguntas desde el interior de la organización, especialmente en los equipos directivos y altos cargos, sobre las razones por las que se busca desarrollar un proceso de transformación para la contratación inclusiva. Revisar cómo se alinea lo planteado en la misión y visión de la organización con los valores de inclusión, aceptación de la diversidad y no discriminación es clave.

- b. **Aplicación Encuesta ALI:** para diagnosticar el ambiente laboral es importante saber qué piensan las personas que conforman la organización, cómo se sienten dentro de ella misma en términos de inclusión, cómo se sienten de recibir personas de los sectores sociales LGBTI y cuál es su visión de la organización en materia de inclusión. Estos resultados servirán como un diagnóstico efectivo sobre el punto de partida. Las preguntas se encuentran en la Encuesta ALI, que permite analizar representaciones sociales no solo en el aspecto laboral sino también en el proceso de construcción de ciudadanía.



- c. **Aplicar la Lista de Chequeo para la Autoevaluación:** Hacer una revisión cuidadosa del cumplimiento de los criterios de la Lista que se presenta a continuación. Con base en los criterios que no se marquen se deben tomar decisiones en el momento de hacer ajustes razonables y de definir metas a corto y largo plazo.

- d. **Plan de trabajo con compromisos y acuerdos:** Para finalizar el proceso de autoevaluación se debe establecer objetivos a los que se busca llegar en el corto, medio y largo plazo: número de personas contratadas después de cierto periodo de tiempo, resultados esperados en la encuesta de ambiente laboral después de un año, entre otros. Defina un plan de trabajo que recoja los resultados del proceso de consulta.

2. Capacitación



Teniendo los objetivos a corto, medio y largo plazo es preciso entrar en la etapa de aprendizaje sobre inclusión. El conocimiento aplicado a los procesos de contratación es una herramienta preventiva de la acción sin daño ya que prepara el ambiente laboral para recibir la diversidad desde el momento cero, con los procesos de las y los aspirantes, hasta la colocación inclusiva que lleve a la permanencia.

- a. **Talleres relevantes:** Se sugiere tomar los siguientes espacios de aprendizaje como insumo para cumplir con el objetivo planteado anteriormente. Estos pueden venir de la oferta de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros y, según el criterio de la organización, se dictan a equipos de trabajo distintos. Son fundamentales para la inclusión de manera que, cuando se logre la vinculación laboral de una persona de los sectores sociales LGBTI, esta pueda desarrollar su proyecto de vida y proyecto laboral en óptimas condiciones. Los talleres son:

Sectores sociales y retos para la inclusión laboral

barreras y situación de derechos.

Empresa e inclusión laboral

¿Qué es y cómo consolidar una organización inclusiva?

Recursos humanos y talento diverso

proceso y herramientas para la inclusión efectiva

Clima organizacional

gestión del conocimiento y acciones de bienestar para la inclusión

Paso a Paso

3. Ajustes razonables para la contratación



Como se dijo anteriormente, la transformación debe trascender la buena voluntad y para esto es clave modificar manuales, políticas institucionales, discursos oficiales de la entidad e incluso normatividad vigente de la misma. Los ajustes razonables son cambios en el ambiente laboral y en el esquema de funcionamiento interno, que tienen como objetivo reinventar el ambiente laboral para que sea inclusivo y libre de discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBTI. A continuación, una lista no exhaustiva de los ajustes razonables pertinentes para generar un ALI desde la vinculación hasta la colocación:

- a. Revisión del proceso de selección de la empresa:** La vinculación es un momento clave en la búsqueda de empleo de las personas de los sectores sociales LGBTI, ya que es el primer contacto cara a cara que tienen con el empleador. Para este momento es fundamental ajustar el discurso, el lenguaje y el conocimiento que se tiene sobre los sectores sociales LGBTI para evitar hacer acciones con daño.

Cómo y qué preguntar



Es común no tener claridad en la forma de indagar sobre la información personal de quien se está presentando al empleo, ya sea por falta de conocimiento del lenguaje apropiado o por el tabú que existe frente a la orientación sexual e identidad de género. El conocimiento sobre qué significa cada categoría se adquiere con el Taller 1 del Paso 2: Capacitación. En la siguiente tabla se expone qué preguntas son pertinentes hacer en el momento de entrevistar a un/a posible candidato/a para una vacante a modo de guía:

Tabla 2. Preguntas en relación con el sexo, orientación sexual e identidad de género

Categoría	VARIABLES	Pregunta	Opciones de respuesta
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer • Intersexual 	¿Sexo asignado al nacer?	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer • Intersexual (Sexo indeterminado)
Identidad de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Cisgénero • Trans • No binaria • Otra 	¿Con cuál género se identifica?	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino • Transmasculino • Transfemenino • No binaria • Otro ¿Cuál?
Orientación Sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Homosexual • Heterosexual • Bisexual • Otra 	¿Cuál es su orientación sexual?	<ul style="list-style-type: none"> • Homosexual: (Atracción hacia el mismo sexo-género) <ul style="list-style-type: none"> – Gay – Lesbiana • Heterosexual (Atracción hacia el sexo-género opuesto) • Bisexual (Atracción hacia ambos sexos-géneros) • Otra ¿Cuál?

Fuente: Plan estadístico Distrital

Recuerde que estas categorías parten del autorreconocimiento, cualquier respuesta es una opción válida de relacionamiento o de autoidentificación y no debe ser prejuzgada como un estado temporal de confusión o de indecisión. Son preguntas que la persona puede elegir si responderlas o no. Es decir, no son de obligatoriedad. Maneje la confidencialidad de la información. Al ser datos altamente sensibles, se requiere un manejo respetuoso y restringido y una actitud respetuosa por parte de quien la solicita, por lo cual siempre se debe informar cuál será el uso de la misma. Se deben realizar a población mayor de 12 años.

Paso a Paso

En los formatos de contratación se recomienda añadir una nota al pie de página en donde se aclare que la información referida a las categorías de sexo, orientación sexual e identidad de género es opcional, no obstante, se debe tener en cuenta la importancia de contar con ella.³

Nombre identitario



Las personas trans y personas no binarias son personas que hacen un tránsito entre el sexo-género asignado al nacer y el sexo-género con el que se identifican. En algunos casos, las personas cuentan con una identidad en el documento de identificación al cual se le denomina “nombre jurídico” y se cuenta con un “nombre identitario”, el cual responde al proceso de construcción de la identidad de la persona, que lo lleva a adoptar un nombre que lo identifique y respecto del cual puede elegir libremente mantenerlo o no. No asuma la identidad de una persona.

El reconocimiento de nombre identitario está en el centro de la contratación inclusiva para personas trans. El uso de este nombre se debe dar desde el momento de la vinculación y debe tener en cuenta no sólo a las personas que ya hicieron su tránsito sino, también, a quienes lo harán mientras estén empleadas en la entidad. Para esto se recomienda asegurarse de que se den los siguientes tres procesos:



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

- Modificar formatos de vinculación laboral para que incluyan una variable de ‘nombre identitario’ donde la persona pueda registrar cómo quiere que se le reconozca. Así mismo hacer ajustes a los contratos y en los Manuales de Talento Humano para que estos sean explícitos en que la persona empleada sea reconocida con su nombre identitario por los-as otros-as trabajadores-as en su carnet institucional, correo electrónico asignado y comunicaciones internas. Se debe asegurar que las plataformas de registro y bases de datos permitan esta claridad para quien se está empleando.
- Socializar con toda la entidad el protocolo que se diseñe para efectuar el cambio de nombre en caso de que el tránsito se haga mientras la persona está empleada.
- Capacitar al equipo de Talento Humano y del área de Contratos en el uso del nombre identitario y la confidencialidad de estos datos.
- Socializar con toda la entidad la línea interna de denuncia ante casos de discriminación, específicamente para los casos que tienen que ver con la falta de reconocimiento del nombre identitario.

Libreta militar



Para hacer efectiva la exención de la libreta militar es necesario ir más allá de lo que la ley dicta. Este es un ajuste razonable fundamental para la contratación inclusiva de personas trans. Para esto se recomienda asegurarse de que se den los siguientes tres procesos:

Socializar y comunicar internamente con el equipo de Talento Humano lo exigido por la Sentencia T-099 de 2015

Capacitar a este equipo en la no exigencia de libreta militar y proveer un protocolo único para el momento de exigir documentación a personas trans

Ajustar el instructivo de Talento Humano y la lista de chequeo del sistema que se use para que sea permitida la exención en la plataforma de la entidad

3 Un ejemplo y guía de esta nota es: “Esta información es totalmente voluntaria, confidencial y los datos obtenidos serán utilizados para fines históricos, estadísticos o científicos, sujetándose a la dispuesto en la ley 1581 de 2012.

En observancia de la Ley 1581 de 2012, es preciso que atendiendo el nuevo Régimen de Protección de Datos en Colombia, la información proporcionada sea clasificada como “Datos Sensibles”, concordante con la categoría descrita en el artículo 5 de la mencionada ley y su tratamiento deberá seguir estrictamente los parámetros descritos en el artículo 6 ibidem, utilizándose sólo para datos estadísticos y salvaguardándose la identidad de los titulares.”

Paso a Paso

Pruebas psicosociales



Considerar si las pruebas y/o recursos para evaluación psicotécnica incluyen un enfoque por identidad de género y orientación sexual. Asegurarse de que las personas que conducen las entrevistas estén capacitadas en lenguaje inclusivo para evitar preguntas o pruebas revictimizantes.

Ajustes normativos



Es fundamental cuestionarse sobre las normas al interior de la organización que refuerzan roles de género para poder combatirlos. Un ejemplo puede ser la exigencia de uniforme según género para hombres y mujeres, el lenguaje que asigna ciertos trabajos sólo a mujeres o sólo a hombres, la adecuación de baños según género, entre otros.

- b. Establecer un plan o política interna en el que se evidencie compromiso constante por mantener un ambiente Laboral Inclusivo:** Además de hacer ajustes razonables en manuales y procesos administrativos internos, es fundamental que la organización establezca en su planeación estratégica a corto, medio y largo plazo cómo se verá con acciones concretas su compromiso con la inclusión y con la generación de ambientes laborales libres de discriminación. Para esto, recuerde los compromisos y acuerdos del Paso 1: Autoevaluación en los momentos de planeación estratégica de la entidad y comunique con las y los integrantes de los diferentes equipos los roles y responsabilidades en este proceso de transformación.

4. Apoyo en el perfilamiento



Teniendo en cuenta que una de las barreras que se identificó con el estudio de "Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los sectores sociales LGBTI" fue el bajo uso y desconocimiento de los canales de intermediación institucionales, es clave entender como paso para una contratación más inclusiva el dar a conocer las vacantes de tal forma que lleguen a las personas de los sectores sociales LGBTI para que puedan aplicar. Si bien esto se puede entender como una responsabilidad que recae, principalmente, en las agencias de empleo, es pertinente plantearse como empleador qué rol se juega en esta parte del proceso. Para ser una organización más accesible a los sectores sociales LGBTI, este paso incluye:

- a. Apoyo en la asignación de vacantes:** Es importante tener en cuenta en los procesos de perfilamiento que los puestos que se abran estén adecuados para las personas de los sectores sociales LGBTI teniendo en cuenta las capacidades que tienen según las barreras a las que se han enfrentado.
- b. Perfilamiento de personas trans:** Lo anterior se debe tener en cuenta especialmente para los procesos de las personas trans ya que, por lo general, son el sector social que presenta más barreras en el acceso a un nivel alto de educación y a experiencia laboral formal.

Para tener encuentros exitosos entre oferta de vacantes (posiciones que la entidad desea contratar) y demanda de aspirantes a empleo puede ser de gran ayuda aunar esfuerzos con organizaciones de los sectores sociales LGBTI como el Grupo de Acción y Apoyo a Personas con Experiencia de Vida Trans - GAAT (instancia comunitaria), entidades distritales como la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros y la Secretaría de Desarrollo Económico o agencias de empleo que hayan tenido experiencias y/o capacitaciones en inclusión para tener mayor alcance con la población trans.

Paso a Paso



Fotos: Secretaría Distrital de Planeación

5. Acompañamiento en contratación



Es fundamental tener presente que el discurso y la intención de abrir la organización a la diversidad debe ser constante y reiterado. Para lograr continuidad y estabilidad en este proceso es clave hacer:

- a. **Seguimiento a la organización:** monitorear con el paso del tiempo al equipo de talento humano en sus métodos sobre la marcha y a los equipos de comunicaciones para revisar lenguaje inclusivo en la totalidad de canales internos y externos.
- b. **Seguimiento a la persona contratada:** hacer acompañamiento una vez haya sido efectiva la colocación e indagar sobre posibles situaciones de discriminación y hacer ajustes pertinentes para facilitar el proceso de adaptación al interior de la organización.

6. Evaluación de seguimiento



Como se mencionó anteriormente, el compromiso en crear ambientes laborales inclusivos y procesos de contratación, colocación y permanencia libres de discriminación debe ser constante y reiterado. Evaluar sobre la marcha y hacer ajustes es fundamental. La evaluación puede incluir la aplicación de la Encuesta ALI del Paso 1 para volver a realizar un diagnóstico y para revisar qué objetivos se han cumplido según el cronograma establecido en el Paso 1. Realice constantemente procesos de capacitación tanto a las personas de Talento Humano como a los equipos de contratación.

Manual de aplicación

1.

Autoevaluación

2.

Capacitación

6.

Acompañamiento
en contratación



5.

Evaluación de
seguimiento

3.

Ajustes
razonables para la
contratación

4.

Apoyo en el
perfilamiento



Manual de aplicación

A continuación, se encuentra un manual interactivo en el que el lector podrá seguir los pasos del punto anterior en tiempo real y para el caso específico de su situación como empleador. La idea es que este apartado de la Guía sea un documento vivo que cambia según quien le da uso. Para cada uno de los seis puntos del Paso a Paso, encontrará preguntas guía, espacio para llenarlas y actividades interactivas que harán más fácil la puesta en práctica de lo que leyó en el Paso a Paso.

1. Autoevaluación

Al ser un ejercicio de introspección y autodiagnóstico, se invita a responder cuidadosamente las preguntas que se formulan para cada punto.

a. Tener claro el por qué

Se recomienda llevar a cabo una mesa de trabajo con los equipos directivos y altos cargos para que, en conjunto, se comprenda la posición desde la que la organización quiere abordar el proceso. En un ejercicio colectivo, responder:

I. ¿Por qué queremos, como empleadores, empezar un proceso de cambio al interior de nuestra organización hacia un ambiente laboral más inclusivo?

II. ¿Tenemos prácticas y acciones de bienestar con enfoque diferencial y de género?

Manual de aplicación

III. ¿Conocemos qué tipo de sectores poblacionales hacen parte de nuestra empresa / organización?

IV. ¿De qué manera se alinea la misión de la organización con los valores de inclusión, aceptación de la diversidad y no discriminación?

V. ¿De qué manera la visión de la organización, y sus metas a medio y corto plazo, adoptan los principios de inclusión, aceptación de la diversidad y no discriminación?

Manual de aplicación

b. Aplicación Encuesta ALI

Para este punto recibirá apoyo directo y constante de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. Es clave definir el cronograma para las diferentes etapas que requiere la aplicación de la Encuesta ALI. Escríbalas a continuación:

Fase	Fecha inicio	Fecha cierre
Campaña de expectativa	(DD / MM / AAAA)	(DD / MM / AAAA)
Llenar la Encuesta	(DD / MM / AAAA)	(DD / MM / AAAA)
Análisis de resultados	(DD / MM / AAAA)	(DD / MM / AAAA)
Difusión de resultados y conclusiones	(DD / MM / AAAA)	(DD / MM / AAAA)

c. Aplicar la Lista de Chequeo para la Autoevaluación:

Marcar una X donde corresponda según lo discutido en el punto a de este Paso y lo encontrado con el punto b.

Lista de Chequeo para la Autoevaluación	Si	No
La Misión/Visión organizacional invita a la inclusión, respeto y/o reconocimiento de los Derechos Humanos, el enfoque diferencial y los principios del trabajo decente y digno.		
Los manuales, guías, procedimientos y demás herramientas de la empresa para llevar a cabo sus procesos de atracción, organización, retención, desarrollo y evaluación del talento humano invitan a la inclusión, respeto y/o reconocimiento de los Derechos Humanos y el enfoque diferencial		
El área a cargo de los procesos de talento humano, efectúa procesos de selección, seguimiento y bienestar con enfoque diferencial y promueven la no discriminación, así como la aplicación de prácticas que fomenten la inclusión y el respeto a los derechos humanos en estos procesos		
La empresa y/o organización cuenta con procesos de capacitación/formación en temas de enfoque diferencial, ya sea con equipo propio calificado, o en alianza con entidades externas especializadas; que garanticen y preparen, por ejemplo, al personal de aseo y vigilancia para el trato cordial y respetuoso a las personas diversas		
Existen protocolos y/o rutas para el acompañamiento a casos de discriminación/violencias relacionadas con identidades de género y orientaciones sexuales.		
La empresa/organización aprovecha las fechas conmemorativas en temas de derechos humanos y diversidad para realizar ejercicios pedagógicos de concientización entre los colaboradores.		

Manual de aplicación

d. Plan de trabajo con compromisos y acuerdos:

Formule los objetivos siguiendo la metodología SMART, bajo la cual cada meta planteada debe ser: específicos, medibles, alcanzables (realistas), relevantes y de duración limitada en el tiempo. Para esto:

- I. **Escriba entre tres objetivos a corto plazo, otros tres a mediano plazo y otros tres a largo plazo. Defina a cuántos meses o años hace referencia el corto, el medio y el largo plazo.**

Objetivos corto plazo	Objetivos mediano plazo	Objetivos largo plazo
(llena esta casilla)	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
(llena esta casilla)	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
(llena esta casilla)	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)

- II. **Evalúe si pasan los criterios de los objetivos SMART**

- III. **Cree un plan en el que especifique cuándo se va a desarrollar cada objetivo en una línea de tiempo de un periodo específico y limitado:**

Cronograma de objetivos

Manual de aplicación

2. Capacitación

Para este punto recibirá apoyo directo y constante de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. El proceso de aprendizaje será liderado por esta entidad. Para garantizar el cumplimiento de esta etapa, escriba a continuación las fechas en los que tiene pensado, como empleador, realizar las capacitaciones:

Taller	Fecha tentativa
Sectores sociales y retos para la inclusión laboral: Barreras y situación de derechos.	(DD / MM / AAAA)
Empresa e inclusión laboral: ¿Qué es y cómo consolidar una organización inclusiva?	(DD / MM / AAAA)
Recursos humanos y talento diverso: Proceso y herramientas para la inclusión efectiva	(DD / MM / AAAA)
Clima organizacional: Gestión del conocimiento y acciones de bienestar para la inclusión	(DD / MM / AAAA)

3. Ajustes razonables para la contratación

Los ajustes razonables están explicados en detalle en el Paso 3 del apartado 2 de esta Guía. Teniendo en cuenta la información expuesta en esa sección, llene el cuadro que se encuentra a continuación indicando las áreas de la organización responsables de hacer los ajustes:

Ajuste general	Ajustes específicos	Responsable(s)
Nombre identitario	Modificar formatos de vinculación laboral para incluir variable 'nombre identitario'	(llena esta casilla)
	Socialización de protocolo interno para cambio de nombre	(llena esta casilla)
	Capacitación a Talento Humano y Contratos	(llena esta casilla)
	Socialización línea interna de denuncia ante casos de discriminación	(llena esta casilla)
Libreta militar	Socialización con Talento Humano la Sentencia T-099 de 2015	(llena esta casilla)
	Capacitación a Talento Humano en esta materia	(llena esta casilla)
	Ajuste del instructivo de Talento Humano para permitir la exención	(llena esta casilla)
Pruebas psicossociales		(llena esta casilla)
Ajustes normativos	Ajustar normas que refuercen roles de género	(llena esta casilla)

Manual de aplicación

4. Apoyo en el perfilamiento

Para este punto recibirá apoyo directo y constante de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. El proceso de asesoría en el perfilamiento será liderado por esta entidad. Es la Dirección la que puede ser de gran ayuda a la hora de ponerle en contacto con las organizaciones sociales y comunitarias y con agencias de empleo que hayan tenido experiencias y/o capacitaciones en inclusión.

5. Acompañamiento en contratación

Teniendo claros los objetivos y las responsabilidades planteadas anteriormente, revise cuáles de ellas tienen relación con el equipo de Talento Humano y cuáles con el equipo de comunicaciones (difusión de normatividad, uso de lenguaje incluyente, socialización de protocolos de denuncia y de cambio de nombre, entre otros). A continuación, escriba el estado en el que se encuentran esos ajustes y un posible paso a seguir para continuar en el desarrollo de los mismos.

Área en cuestión	Ajustes correspondientes	Estado actual	Acciones concretas a seguir
Talento humano	Procesos de contratación con enfoque diferencial: entrevistas, formatos, atención uno a uno con candidatos	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
	Atención a casos de discriminación	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
	Percepción ambiente laboral	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
Comunicaciones	Difusión de los ajustes de normatividad	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
	Uso de lenguaje incluyente	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)
	Socialización protocolos de denuncia y de cambio de nombre	(llena esta casilla)	(llena esta casilla)

6. Evaluación de seguimiento

Es importante tener en cuenta que la evaluación al cambio del ambiente laboral incluye la aplicación de la Encuesta ALI como punto de partida, ya que esta genera un diagnóstico que permite comparar el impacto de los ajustes realizados. Para la revisión del estado del cronograma establecido en el ítem iii del Paso 1.d de esta Guía, determine, con la metodología semáforo, si las acciones que se había propuesto se han cumplido (estado verde), están en proceso (estado amarillo) o tienen un nivel de avance significativamente inferior al esperado para el momento en el que se hace el análisis (estado rojo).

Manual de aplicación

Cronograma de objetivos con evaluación en semáforo



Con base en lo anterior, proponga tres capacitaciones o ajustes pertinentes como primer paso a seguir después de evaluar el ambiente laboral:



**EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER**



www.enbogotasepuedeser.gov.co



En Bogotá Se Puede Ser



@SePuedeSer



@EnBogotaSePuedeSer



En Bogotá Se Puede Ser



@SePuedeSer

Hacer uso de esta herramienta garantizará que tus labores como empleador sean libres de discriminación y revictimización. Para la aplicación de este documento y del paso a paso que se propone te invitamos a contactar, según consideres necesario, a la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación en el correo **diversidadsexual@sdp.gov.co**.

Podremos apoyarte en la sensibilización del ambiente laboral, proceso de ajustes razonables y acompañamientos en cada parte del camino hacia lograr una contratación inclusiva.