

Informe sobre las percepciones de discriminación laboral contra personas trabajadoras afrocolombianas y LGBTI+



en el sector
comercio y las
TICs en Colombia

PROBADOR





**Informe sobre las
percepciones de
discriminación
laboral contra
personas
trabajadoras
afrocolombianas y
LGBTI+ en el sector
comercio y las TICs en
Colombia**



Contenido

1	Introducción.....	04	6	Análisis de las percepciones de discriminación en el Comercio y las TICs.....	12
2	Discriminación y exclusión en el trabajo.....	06	7	Una mirada interseccional....	18
3	La exclusión laboral.....	07	8	Conclusiones.....	30
4	Avances y deudas para las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo.....	08	9	Recomendaciones.....	32
5	Condiciones laborales de las y los trabajadores afrocolombianos.....	11			



1

Introducción



El Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el 2019 señala que:

La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

y en este sentido convocan a los Estados miembros a adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo, incluyendo a personas que pertenecen a grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad que han sido afectados por violencias y acosos en el mundo del trabajo.

En una dirección complementaria en el 2021, nuevamente la OIT adoptó una Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo que indica que la discriminación, incluidas la orientación sexual y las diversidades de género desde una perspectiva interseccional, sigue siendo una dimensión persistente y omnipresente, así como una causa fundamental de la desigualdad.

Con el propósito de continuar en la promoción de un trabajo decente, libre de discriminación y en la exigencia de un reconocimiento y garantía a las personas de los sectores LGBTI+ y a los y las trabajadores afrocolombianos, entre abril y agosto de 2023 UNI Américas, junto a sus organizaciones afiliadas en el sector de comercio y las TICs: La Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Grandes Superficies del Comercio en Colombia, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa SODIMAC y la Unión de Trabajadores de Trabajadores de las TICs pusieron en marcha una encuesta en línea sobre inclusión y discriminación en el trabajo. El objetivo de esta apuesta fue realizar un diagnóstico sobre las percepciones de los trabajadores y las trabajadoras a razón de su autoreconocimiento como afrocolombiano/negro/afrodescendiente y su orientación sexual y diversidad de género.

La lucha contra la discriminación, el racismo, la lesbo, homo, bi y transfobia en el trabajo es un reto y un esfuerzo continuo que exige de las organizaciones sindicales, adopten compromisos fuertes en el orden de campañas, negociación colectiva, acciones positivas y transformaciones en el orden de la vida cotidiana del mundo del trabajo. Para este propósito se han vertido a realizar esta exploración investigativa identificando las situa-

ciones y hechos de discriminación y postulando algunas rutas de trabajo y acción sindical orientadas a la transformación de estas realidades.

Para alcanzar esta apuesta nos trazamos las siguientes rutas:

1

Realizar una encuesta representativa sobre las condiciones de las personas trabajadoras afrocolombianos del sector formal del comercio y las TIC focalizando en procesos de discriminación

2

Realizar una encuesta representativa que valore las condiciones laborales de los y las trabajadores del sector comercio focalizando en aspectos de discriminación a trabajadores pertenecientes a la población LGBTI+

3

Identificar elementos de carácter cualitativo sobre los procesos de discriminación de los y las trabajadores a razón de su pertenencia étnica racial o su identidad sexo/género diversa.

Este análisis se construyó usando como base, una encuesta de carácter cuantitativo que exploró aspectos vinculados a la discriminación, las condiciones laborales y el ambiente laboral. La encuesta se sometió a validación por pares y se diseñó en un aplicativo que permitió tener acceso a todas las personas trabajadoras. De los resultados estadísticos se tomaron algunos aspectos para realizar entrevistas a profundidad con algunas personas trabajadoras para orientar el análisis y la comprensión de algunas situaciones.

El presente informe ofrece un diagnóstico que recogió las voces, testimonios y percepciones sobre esta grave problemática, mayoritariamente entre los mismos afiliados de las organizaciones sindicales que emprendieron este esfuerzo, como una tarea pendiente por entender y representar mejor

la población trabajadora que les integra. El trabajo sistemático y comprometido de los sindicatos afiliados a UNI Global Union, recoge una serie de acciones investigativas y educativas para exigir y promover el respeto íntegro a los derechos laborales y sindicales de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y trabajadores afrocolombianos; este esfuerzo se orienta en este marco asumiendo que la no discriminación en el trabajo es fundamental para superar la desigualdad, lograr justicia social y trabajo decente.



2

Discriminación y exclusión en el trabajo

En sentido amplio la discriminación en el trabajo hace referencia al tratamiento desigual, asimétrico frente a una persona a razón de distintos marcadores sociales o elementos identitarios que sitúan a una persona en desventaja con otra que asume un lugar hegemónico o privilegiado. Bajo un enfoque de derechos humanos la discriminación significa reducir los derechos de la otra persona aludiendo prejuicios sexo/géneros raciales entre otros. Para el caso, la discriminación étnica/racial y por diversidad sexual y de género supone un trato diferenciado, asimétrico y desigual a personas que se reconocen y se identifican como afrodescendientes, gay, lesbianas, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, no binaries y más.

De modo general la discriminación se concretiza en aspectos, hechos o situaciones simbólicas y facticos. Su materialización va desde hechos simbólicos como reducir el nombre, sustancializarlo, lanzar prejuicios históricos, realizar burlas cotidianas, exigir tareas diferenciadas, hasta acoso laboral, sexual, actos de violencia física entre otros.

3 La exclusión laboral

Si bien la exclusión hace parte de la discriminación, hace referencia fundamental a la negación o separación y en este sentido no es solo un tratamiento desigual o asimétrico sino una negación completa al derecho de una persona a razones de prejuicios vinculados a lo étnico/racial o sexo/género diverso. De modo concreto la exclusión en el mundo del trabajo se manifiesta obstaculizando y bloqueando el acceso al mundo laboral o estableciendo aislamientos o separaciones claras en el espacio del trabajo.



4

Avances y deudas para las personas LGBTI+ en el mundo del trabajo

De modo significativo, los derechos humanos de las personas que se reconocen como parte de los sectores de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales (LGBTI+), han presentado una notable transformación en clave de garantías y reconocimiento, durante las dos primeras décadas del siglo XXI. No obstante, pese a los progresos que se puedan señalar, existen aún en el mundo serias dificultades y violaciones a sus derechos humanos en materia de derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales, laborales y culturales, y derechos al reconocimiento de sus diversidades.

Pese al brillo y la luminosidad actual con la que se festeja el mes de la diversidad en parte del mundo occidental (generalmente en el mes de junio) como celebración y conmemoración del estallido del 28 de junio de 1969, conocido como Stonewall Inn, en el mundo contemporáneo 11 países continúan castigando con pena de muerte las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo, y en 68 países las relaciones entre parejas del mismo sexo están penalizadas y prohibidas. Y, si bien las leyes que castigan y criminalizan a las personas LGBTI+ están cambiando gradualmente, en el 2022 solo 29 países reconocían legalmente la igualdad matrimonial, mientras que 34 otorgaban cierto reconocimiento de las parejas del mismo sexo. Menos de 12 países mencionan específicamente la orientación sexual en las cláusulas constitucionales relativas a la no discriminación.



Personas LGBTI+

La sigla hace referencia a personas que se identifican como Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexual y el signo más (+) aparece como una apertura a nuevas identidades conquistadas entre las cuales en la actualidad ha adquirido fuerza las personas no binaries y personas de géneros fluidos.

Lesbiana

Mujer que siente atracción sexual, emocional, romántica y afectiva, por otras mujeres.

Gay

Hombre que siente atracción emocional, afectiva, sexual y romántica por otros hombres.

Bisexual

Persona que siente atracción emocional, afectiva, sexual, romántica hacia hombres y mujeres.

Transgénero

Persona que no se siente identificada con el género asignado al nacer, modifica, transforma su género y decide sobre su cuerpo y su aspiración en el género a vivir y representar. La categoría Transgénero o trans puede asumirse también como un concepto amplio que incluye a personas que se autoreconocen como travestis, transexuales, transformistas.

Intersexual

Son personas que presentan un conjunto de características y variaciones sexuales diferenciadas, suele señalarse que sus órganos reproductivos y/o genitales no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario hombre/mujer.

Queer/ Cuir

Noción contemporánea para referirse a personas que se autorreconoce desde una identidad abierta, fluida y en movimiento, por fuera de las etiquetas que nombran y encasillan a las personas LGBT.

El mercado laboral colombiano para las personas LGBTI+¹

Según información oficial, suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE-, para el periodo comprendido entre septiembre de 2022 y agosto de 2023, en el país el 1.3% de la población en edad de trabajar (18 años) se identifica como persona LGBT, es decir 475,000 personas. Esta participación aumenta a un 1.7% si se consideran solo las 23 ciudades y áreas metropolitanas principales.

No binarie

Categoría con la cual se autorreconocen personas que no se identifican o se sienten representados con ninguna identidad en clave de sexo o de género

¹ DANE, Mercado laboral de la población LGBT Año móvil septiembre 2022 - agosto 2023, boletín técnico, 11 de octubre de 2023 [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLL-GBT-sep2022-ago2023.pdf](https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLL-GBT-sep2022-ago2023.pdf)



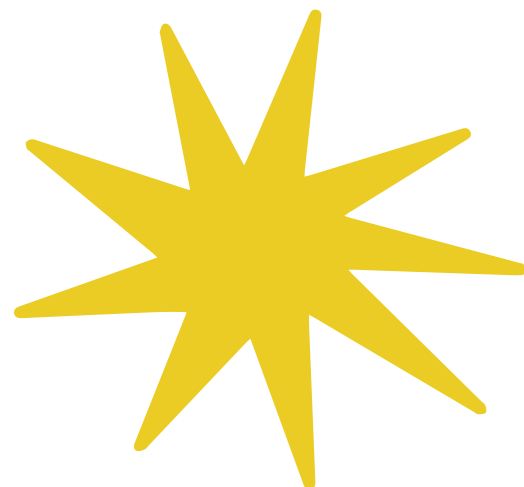
De acuerdo con este informe, la tasa global de participación para los sectores LGBT es del 79%, siendo mayor en 11,5 puntos porcentuales frente a la población no LGBT que alcanzó un 67,5%; la tasa de ocupación fue 7.7 puntos porcentuales mayor a la tasa de la población no LGBT. Es decir, mientras para la población LGBT fue de 68,2%, para la población no LGBT fue de 60.5%. y la tasa de desocupación para personas LGBT fue del 13.7% frente a un 10.3% de personas no LGBT, es decir 3.4 puntos porcentuales mayor. Según este mismo informe aproximadamente 100.000 personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, aunque estén en edad de trabajar.

En cuanto a la rama de actividad el informe señala que el mayor número de personas ocupadas LGBT se sitúa en la administración pública, defensa, educación y atención humana, con una participación del 16.2%, en segundo lugar, se encuentra el sector comercio y reparación de vehículos con un 15.2% respecto a la posición ocupacional de los ocupados, las personas LGBT en su mayoría se encuentran en las posiciones: Obrero, empleado particular (54,9%) y Trabajador por cuenta propia (34,9%).

Según un estudio realizado en el 2021/2022 por el programa de promoción del modelo de empleo inclusivo² de la alcaldía mayor de Bogotá y titulado "Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, en Colombia", la población LGBTI se enfrenta a barreras para el acceso y permanencia en el mercado laboral formal. En cuanto a las condiciones laborales, el informe señala que la tasa de desempleo en Bogotá se encontraba tres puntos porcentuales por encima de la población no LGBT y el 60% de los trabajadores de este sector poblacional se sienten vulnerables en su trabajo por cuenta de la homofobia. En el informe también se advierte que el 80% de las personas trans se sienten discriminadas en la búsqueda de empleo y contratación.

²El Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo – PPMEI, está conformado por Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI, a través de su Fundación, y USAID a través de ACDI/VOCA, en alianza entre la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación

<https://includere.co/documentos-tecnicos/diagnostico-y-recomendaciones-para-la-inclusion-laboral-de-los-sectores-sociales-lgbti>



5

Condiciones laborales de las y los trabajadores afrocolombianos



La discriminación asociada a asuntos étnico/raciales en el mundo del trabajo puede definirse como un tratamiento desigual, asimétrico y diferenciado contra la población trabajadora afrodescendiente en el mundo laboral. En este sentido podría entenderse como una situación en la cual las personas que ingresan al mercado del trabajo, y que son igualmente productivas, son tratadas de forma injusta y desigual en torno al ingreso al mundo laboral formal, los salarios, el estatus ocupacional, entre otras por consideraciones relacionadas a características observables tales como el color de piel, el grupo étnico, el género, la diversidad sexo/género entre otras características interpretadas de forma cruzada o interseccional.

La discriminación racial y el racismo, han sido una forma de violencia estructural con rasgos y anclajes históricos, para el caso latinoamericano asociado al proceso colonial y de esclavización de las personas afrodescendientes y posteriormente, vinculado a la marginalización, relegación y precarización de las y los trabajadores afrodescendientes en el sistema capitalista. Como una respuesta general a los diferentes procesos de discriminación de la población afrodescendiente en el mundo laboral la OIT adoptó en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1958 el convenio 111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En 65 años de existencia, el Convenio ha alcanzado casi la ratificación universal, ya que el 94% de los Estados miembros de la OIT lo han ratificado. En el caso de América Latina y el Caribe, 33 países, dentro de los que se encuentran Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú y Ecuador, han ratificado el convenio. A los efectos de este instrumento internacional, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Los estudios laborales sobre condiciones de los y las trabajadoras afrocolombianos en el país coinciden en señalar problemas estructurales frente al mercado laboral, los cuales se traducen fundamentalmente en un marcado nivel de trabajo informal, desigualdad en los salarios, dificultad y obstáculos frente a las oportunidades laborales en el mercado formal, poca presencia de trabajadores afrocolombianos en cargos medios, oficios racializados y discriminación en el trabajo formal.

Un problema central para identificar las condiciones laborales está asociado fundamentalmente con la dificultad de la información y los sesgos estadísticos, este problema se comprueba con el último censo del Dane de 2018 donde se observa una inexplicable disminución de la población afrocolombiana al compararlo con datos del censo del 2005. En este sentido el Dane informa que para el 2018 la población que se identifica como negra o afrocolombiana suma 2.982.224 personas, mientras el censo del 2005 señalaba que este

grupo poblacional ascendía a 4´311.7574 personas. Un dato problemático si se considera que en consecuencia la población trabajadora disminuyó a nivel estadístico y no es posible plantear un diagnóstico cercano a la precaria realidad de las y los trabajadores afrocolombianos.

De acuerdo con el más reciente informe del DANE³, (2023) para el 2019 el 20% de la población afrocolombiana alcanzaba un nivel educativo universitario, este indicador disminuyó después del confinamiento por razones del Covid- 19 a 19.3%. La población no étnica supera un 8.3% puntos porcentuales a la población afro en este indicador. En una dirección similar el estudio señala que la población afro descendió su población en edad de trabajar (PET) y su población económica activa (PEA) y presentó una fuerte caída de la población ocupada en más de 243.466 personas y además incrementó el desempleo en 27.404 personas, también aumentó el número de inactivos. Estas variaciones, sin embargo, están ampliamente relacionadas con los problemas de medición estadística del DANE.

Mas allá de las serias dificultades en la información estadística, estudios anteriores señalaban amplias brechas y obstáculos para la población afrocolombiana en el mercado laboral. De este modo, un análisis realizado en panorama laboral de la comunidad afrocolombiana (2013), sostenía que persistían diferencias claras en la calidad de vida, en el nivel educativo, en las oportunidades de empleo, en poder adquisitivo y en índice de pobreza. Por su parte según estudios del Observatorio de Discriminación Racial - ODR y la Escuela Nacional Sindical (ENS) los datos del censo del 2005 señalaban que los empleados afrocolombianos se concentraban en niveles ocupacionales menores y recibían un ingreso equivalente al 71% de los trabajadores mestizos. De acuerdo con estos análisis la población se desempeñaba principalmente en los sectores del comercio, restaurantes y hoteles, salud y educación.

³ Mercado laboral de los grupos étnico/raciales en Colombia antes y después de los confinamientos por el covid-19. Nota estadística No 2 de 2023, DANE

6

Análisis de las percepciones de discriminación en el Comercio y las TICs

Descripción socio laboral

En la encuesta participaron en total 533 personas trabajadoras, de ellos 254 se reconoce como hombres y 269 como mujeres. El 65% de los trabajadores se ubican en el rango etario de los 25 a los 44 años, un 11% entre los 18 a los 24 años, un 18 % se ubica en el rango de 44 a 55 años y un 4% entre los 55 y los 64 años, lo que en términos generales describe a una población trabajadora mayoritariamente joven.



El 32.1% de los y las trabajadores realizó estudios técnicos, un 15.6% tiene estudios universitarios, un 12% tiene estudios de tecnólogo, el 2.3% realizó estudios de especialización, un 24.6% terminó la secundaria y un 11.3% realizó estudios de básica secundaria. Mas de un 64% de las personas trabajadoras tienen hijos, solo un 35.8% no tienen hijos, un 52.4% tiene entre uno y dos hijos y un 10% tiene entre tres a cuatro hijos. Un 47.5% de los y las trabajadores se encuentra soltero, un 22.7% convive en unión libre heterosexual, 17.4% se encuentra casado y un 4.1% vive con una pareja de su mismo sexo.

En términos étnico/raciales el 52.3% de las personas trabajadoras se autorreconoce como mestizo, un 32.1% se perciben como blancos, un 6% se autorreconoce como afrocolombiano, un 2.1% se reconoce como indígena y un 7% no tiene claridad o desconoce que es el autorreconocimiento étnico/racial.

De modo significativo, más de un 17% de los trabajadores se reconoce o autopercibe como parte de los sectores LGBTI+, de ellos un 7.7% se reconoce como gay, un 4.1% como bisexual, un 2.1% se reconoce como lesbiana, un 1.5% se autopercibe como pansexual, un 1.3% como asexual y un 3% no se identifica con ninguna de estas categorías. El 80% de los y las trabajadoras se reconoce como heterosexual. Un 1.2% se reconoce como perteneciente a la población transgénero y queer.

A diferencia del mercado laboral colombiano donde sobresalen las vinculaciones laborales precarizadas e informales, una amplia mayoría, equivalente al 92% tiene contrato laboral a término indefinido y solo un 4.1% tiene contrato laboral a término fijo. En igual dirección el 92% de los trabajadores está contratado directamente por la empresa, sin intermediación laboral y solo un 2% señala un vínculo como tercerizado.

De las personas encuestadas, el 72.6% se desempeña como trabajador de base, el 5.8% está

empleada como encargado de área, el 4.1% trabaja como supervisor, el 2.1% trabaja en servicios generales y un 12.2% no especifica su cargo. En relación con los ingresos, el 57% de las y los trabajadores devenga un salario mínimo, un 8.4% señaló que gana menos de un salario, el 30% gana entre uno y tres salarios mínimo y un 2.4% devenga más de tres salarios.

En el 95% de las empresas donde trabajan las personas encuestadas, existe una organización sindical y el 90% de los que respondieron está afiliado al sindicato. En una significativa mayoría es notable que el 90% de los y las trabajadores están afiliados a la organización sindical y solo un 10% no lo están. De ese porcentaje de no afiliados las principales razones para no vincularse con la organización sindical están relacionadas con miedo a no ascender laboralmente en la empresa, porque no quiere ser discriminado, por que siente que el sindicato no representa sus intereses y por apatía o indiferencia con la organización sindical. De los trabajadores sindicalizados el 55.2% se encuentra en calidad de afiliado, el 19% es directivo sindical y el 12% pertenece a alguna secretaria o equipo de trabajo del sindicato.

Personas trabajadoras afrocolombianas y la discriminación

Es destacable que un 42.6% de los y las trabajadoras que respondieron la encuesta consideran que es notable la ausencia o poca presencia de trabajadores afrocolombianos en las empresas y más significativo aun que un 15% señale que no hay ninguna presencia de trabajadores afrocolombianos. Tan solo un 21% afirma que existe un equilibrio entre trabajadores mestizos y trabajadores afrocolombianos. En cuanto a las labores realizadas es llamativo que un 14% afirme que existen tareas diferenciadas por identidades étnico/raciales, es decir que algunas tareas son racializadas cumpliendo con los históricos prejuicios étnico/raciales.

En esta misma dirección el 8.4% de los y las trabajadores encuestados afirma haber sido víctima de discriminación y racismo y casi un 12% ha sido testigo de actos de racismo y discriminación. Estos actos racistas se presentan fundamentalmente por parte de personas que desempeñan mandos medios y de clientes. Los hechos racistas que sufrieron los trabajadores afrodescendientes por parte de los mandos medios o jefes tienen que ver con violencia verbal, menosprecio, maltrato simbólico y prejuicios históricos.

A continuación, presentamos algunas citas textuales de los y las trabajadoras referidas a actos de racismo y discriminación:

Ahí está el negro. ¡Negro tenía que ser!

He escuchado clientes haciendo comentarios contra los negros y los homosexuales

Cuando estoy en el pasillo y hay clientes o van a abrir la tienda, mi jefe me ordena que ingrese a bodega y que me mantenga allá hasta la hora de terminar mi turno, me dice que no salga porque soy mala imagen

A una compañera de las cajas un cliente le faltó al respeto por su color de piel y su peinado y los jefes no dijeron nada dándole la razón al cliente por el maltrato

Una cliente le dijo a un compañero que él era bruto porque era negro

Los comentarios anteriores, los datos estadísticos y las entrevistas dan cuenta de un complejo panorama de racismo institucionalizado que muchas veces se desestima o se invisibiliza, reduciéndolo a un tema de humor o de charla y negando sus agravantes formas de violencia y malos tratos. Es notable además que parte de la violencia racista es ejercida por mandos medios y jefes y que no existe un mecanismo claro de protección de las y los trabajadores frente a la violencia racista ejercida por terceros como, por ejemplo, los clientes. De igual modo es significativo que las y los trabajadores encuestados y entrevistados señalen con frecuencia la ausencia o casi inexistencia de personas afrodescendientes en cargos medios y altos en la empresa.

Un aspecto positivo en este panorama es que las y los trabajadores consideran que el sindicato es un espacio seguro que reconoce la diversidad étnica/racial y, en este sentido, sería el espacio más pertinente para impulsar campañas que visibilicen el racismo de las empresas y promuevan espacios libres de racismo y discriminación.

Se observa en los relatos y entrevistas que la violencia ejercida por terceros que, en la mayoría de las veces, corresponde a la figura de clientes, es una violencia de características sistemáticas frente a la cual las y los trabajadores no cuentan con ningún mecanismo de protección, y en la que generalmente la empresa no presta atención o desestima.

Diversidades sexuales y de género y la discriminación

Pese a que el 89% de los trabajadores y trabajadoras encuestados no reconoce situaciones o hechos de discriminación en la empresa a razón de la diversidad sexo/género, un 9% considera que en estos lugares se presentan hechos de violencia verbal y discriminación hacia los trabajadores con orientaciones sexuales y género diverso. Un 5.3% de estos trabajadores manifiesta haber vivido una

situación de violencia, acoso y discriminación por su orientación sexual o su identidad de género y un 8.8% ha sido testigo o ha presenciado situaciones de discriminación por este motivo.

Se destaca que en estos espacios laborales no es notable la presencia de personas transgénero, un 64% de los y las trabajadores señalan que en las empresas donde trabajan no hay personas trans, mientras un 6.2% reconocen que no saben que es una persona trans. De manera significativa un 28% señala que en sus empresas hay trabajadores trans, sin embargo, para estas personas no hay claridad o no se diferencia muy bien una persona gay afeminada de una persona trans y, en este sentido, los datos no tienen equivalencia, de un lado pocas personas se autorreconocen como trabajadores trans, un 1%, y del otro lado el desconocimiento y el prejuicio crea ambigüedad y confusión en el reconocimiento. La percepción entonces está directamente vinculada con la falta de formación e información sobre qué personas integran la comunidad LGBTI+.

De acuerdo con las personas encuestadas, las y los trabajadores con orientaciones y género diverso se dedican en un 25% a oficios generales, un 18% se desempeña como auxiliares, un 3.6% ocupa cargos gerenciales y un 54% considera que no se diferencian por tareas u oficios. Pese a la confusión generalizada frente a la identidad de las personas LGBTI+ es significativo que un 16% considere que las empresas no son lugares seguros para expresar su orientación o identidad y que deban ocultarla para evitar ser víctimas de burlas, acosos, violencia simbólica e incluso imposibilidad de ascensos.

Un aspecto clave en la encuesta es la alta valoración que recibe el sindicato por parte de trabajadores sexo-género diverso, pese a que en algunos casos se perciban ambientes machistas. Existe gran confianza en lo que representa el sindicato y se considera como un espacio seguro para expresar libremente la diversidad sexo/género.

Las violencias homo, lesbo, bi y transfóbicas que sufren de modo más continuo las personas sexo/diversas se relatan a continuación:

En la empresa se considera que hacer humor frente a condición sexual es normal

Un compañero fue marginado de una convocatoria a un puesto de trabajo por su orientación sexual

Me han gritado: la marica esa

Me gritaron mari con de mierda

Mi supervisor se me insinuó y acoso cuando supo que yo era homosexual

Un caballero cliente no quiso que lo atendiera por marica. Esas fueron sus palabras. Y las directivas no hicieron nada

Como evidencian la serie de testimonios, en las empresas del sector se presenta un ambiente de discriminación a personas LGBTI+ normalizado y minimizado en su importancia y gravedad; la violencia se camufla en formas humorísticas, en elementos simbólicos y se trivializa en actos cotidianos. Es reiterativo el señalamiento por parte de las y los trabajadores de la poca atención que los mandos medios, los jefes y cargos gerencias le prestan a estas situaciones, permitiendo en su invisibilización que la violencia se convierta en parte del ambiente laboral y dañando de modo significativo la dignidad de las personas sexo/género diversas.

7

Una mirada interseccional

Considerando que la interseccionalidad es un enfoque de análisis que interrelaciona los marcadores sociales como clase, género, etnia, diversidad sexo/género, generación, entre otros, para construir miradas analíticas más complejas y comprensivas de un grupo humano, una colectividad, una persona, en este apartado presentamos información relevante de la encuesta tomando en cuenta elementos como lo étnico/racial, el género, la orientación sexual, la identidad de género.

De acuerdo con la información cruzada de la encuesta, la composición laboral en clave de rol se define así: el 72.6 % son personas trabajadoras de base, de ellos el 74.4% son hombres y el 70.3% mujeres, el 5.8% se desempeña como encargado de área, siendo las mujeres más representativas en este oficio, el 4.1% se desempeña como supervisor y el 2.1% se ocupa de oficios generales con mayor participación de los hombres.



Rol desempeñado en el lugar de trabajo

Desempeño en el trabajo

	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Trabajador de base	189	74,4%	189	70,3%	378	72,6%
Otro	25	9,8%	39	14,5%	64	12,2%
Encargado/a de área	14	5,5%	17	6,3%	31	5,8%
Supervisor	11	4,3%	11	4,1%	22	4,1%
Servicios generales	8	3,1%	3	1,1%	11	2,1%
Total	247	100%	259	100%	506	100%

Según el componente de auto reconocimiento étnico/ racial la población afrocolombiana se ocupa fundamentalmente de los trabajos de base y de modo muy mínimo como encargado de área y no tiene presencia en el cargo de supervisor. Para la población sexo/género disidente los hombres gais son los que aparecen con mayor representación en los cargos de supervisor y encargados de área.

Ingresos mensuales hombres y mujeres

En términos de ingresos es notable que un 11.2% de las mujeres a diferencia de un 5.9% de los hombres devenga menos de un salario mínimo, es observable también una amplia diferencia entre el porcentaje de mujeres que gana un salario mínimo: 60% de ellas, frente al 53% de los hombres, diferencia que se ve representada también en quienes devengan los más altos salarios, casi un 40% de los hombres frente a un escaso 26% de las mujeres. Al observar los ingresos considerando los trabajadores que se autoreconocen como afrocolombianos se encuentra que los trabajadores afro se concentran fundamentalmente en el rango de un salario mínimo (61.8 %) con 7 puntos porcentuales de diferencia con los trabajadores mestizos, diferencia que se sostiene al analizar el rango de 1 a 3 salarios mínimos.



Ingresos

Sexo asignado al nacer

	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
0 (sin salario)	1	0,4%	2	0,7%	3	0,6%
Menos de un sm*	15	5,9%	30	11,2%	45	8,4%
Un salario mínimo	135	53,1%	162	60,2%	297	57,0%
Entre 1 y 3 sm*	92	36,2%	68	25,3%	160	30,4%
Entre 3 y 6 sm*	9	3,5%	3	1,1%	12	2,4%
Entre 6 y 9 sm*	0	0,0%	1	0,4%	1	0,2%
Total	252	100%	266	100%	518	100%

*sm: salario mínimo

Ingresos mensuales por el empleo según etnia

Ingresos	Etnia											
	Blanca		Indígena		Mestiza		NARP		No sabe		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Un sm*	105	61,4%	6	54,5%	153	54,8%	21	61,8%	19	50,0%	304	57,0%
Entre 1 y 3 sm*	46	26,9%	3	27,3%	91	32,6%	10	29,4%	12	31,6%	162	30,4%
Menos de un sm*	10	5,8%	2	18,2%	26	9,3%	1	2,9%	6	15,8%	45	8,4%
Entre 3 y 6 sm*	6	3,5%	0	0,0%	7	2,5%	0	0,0%	0	0,0%	13	2,4%
0 (sin salario)	2	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,9%	0	0,0%	3	0,6%
Entre 6 y 9 sm*	1	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Total	170	100%	11	100%	277	100%	33	100%	37	100%	528	100%

*sm: salario mínimo

Frente a los ingresos según la orientación sexual se destaca la amplia participación de las mujeres lesbianas (91%) en el rango de un salario mínimo, mientras los hombres gays se encuentran ubicados considerablemente en el rango de 1 a 3 salarios (34.1%) y un 7.3% de ellos gana más de tres salarios mínimos, es decir en términos de ingresos es notable una brecha entre personas gay y mujeres lesbianas.

Pertenencia al sindicato según orientación sexual

Pertenencia	Orientación sexual								Total							
	Asexual		Bisexual		Gay		Hetero-sexual			Lesbiana		Otro		Pansexual		
	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%	
Un *sm	2	28,6%	9	36,0%	21	51,2%	246	57,9%	10	90,9%	10	62,5%	6	75,0%	304	57,0%
Entre 1 y 3 *sm	2	28,6%	11	44,0%	14	34,1%	127	29,9%	1	9,1%	5	31,3%	2	25,0%	162	30,4%
Menos de un *sm	3	42,9%	5	20,0%	2	4,9%	35	8,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	45	8,4%
Entre 3 y 6 *sm	0	0,0%	0	0,0%	3	7,3%	10	2,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	2,4%
0 (sin salario)	0	0,0%	0	0,0%	1	2,4%	1	0,2%	0	0,0%	1	6,3%	0	0,0%	3	0,6%
Entre 6 y 9 *sm	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Total	7	100%	25	100%	41	100%	420	100%	11	100%	16	100%	8	100%	528	100%

*sm: salario mínimo

En clave sindical se observa una participación simétrica entre hombres y mujeres, el 89% de los hombres y el 90% de las mujeres que trabajan están afiliados a la organización sindical. Este porcentaje de vinculación disminuye a un 85.3% para las y los trabajadores afrocolombianos. En cuanto a la orientación sexual sobresalen quienes se identifican como bisexuales con un 92% de afiliación, las mujeres lesbianas con un 82% y de modo significativo aparecen los hombres gays con la más baja afiliación (78%)

Pertenencia al sindicato según orientación sexual

Pertenencia	Orientación sexual								Total							
	Asexual		Bisexual		Gay		Hetero-sexual			Lesbiana		Otro		Pansexual		
	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%	
Sí	6	85,7%	23	92,0%	32	78,0%	386	90,8%	9	81,8%	13	81,3%	8	100%	477	89,5%
No	1	14,3%	2	8,0%	9	22,0%	37	8,7%	2	18,2%	3	18,8%	0	0,0%	54	10,1%
Total	7	100%	25	100%	41	100%	423	100%	11	100%	16	100%	8	100%	531	100%

*sm: salario mínimo

Frente a las tareas específicas el 15.7% de los hombres y el 13% de las mujeres considera que existe una diferencia clara en las tareas que desempeñan los trabajadores afrocolombianos. Situación más compleja si se analiza que un 16% de los hombres y un 21% de las mujeres no identifica a personas afrocolombianas en el lugar de trabajo. En igual dirección el 23.5% de los trabajadores afrocolombianos identifican tareas específicas para ellos y casi un 16% no tiene claridad sobre este tema.

Es posible identificar tareas específicas que desempeñan las personas trabajadoras afrocolombianas en el lugar donde trabaja según sexo asignado al nacer

Tareas específicas	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
No, los trabajos son distribuidos de modo indiferenciado	106	41,7%	103	38,3%	209	40,0%
No, están en todos los sectores	63	24,8%	71	26,4%	134	25,7%
No hay personas trabajadoras afrocolombianas	40	15,7%	57	21,2%	97	18,2%
Sí la diferencia es clara	40	15,7%	35	13,0%	75	14,6%
Total	249	100%	266	100%	515	100%

Es posible identificar tareas específicas que desempeñan las personas trabajadoras afrocolombianas en el lugar donde trabaja según etnia

Tareas específicas	Etnia											
	Blanca		Indígena		Mestiza		NARP		No sabe		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
No, los trabajos son distribuidos de modo indiferenciado	62	36,3%	2	18,2%	118	42,3%	12	35,3%	19	50,0%	213	40,0%
No, están en todos los sectores	40	23,4%	4	36,4%	75	26,9%	14	41,2%	4	10,5%	137	25,7%
No hay personas trabajadoras afrocolombianas	40	23,4%	1	9,1%	48	17,2%	0	0,0%	8	21,1%	97	18,2%

Tareas específicas	Etnia											
	Blanca		Indígena		Mestiza		NARP		No sabe		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Si la diferencia es clara	24	14,0%	4	36,4%	36	12,9%	8	23,5%	6	15,8%	78	14.6%
Total	166	100%	11	100%	277	100%	34	100%	37	100%	525	100%

Sobre las situaciones de racismo en el lugar de trabajo un 9.4% de los hombres y un 7.4% de las mujeres han vivido situaciones de racismo. Es llamativo que un 6% de los hombres y un 6% de las mujeres prefiere guardar silencio frente a este tema.

Ha enfrentado alguna situación de racismo en el lugar donde trabaja según sexo

Situación de racismo	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	214	84,3%	231	85,9%	445	85,4%
Si	24	9,4%	20	7,4%	44	8,3%
Prefiero no decir	15	5,9%	16	5,9%	31	5,8%
Total	253	100%	267	100%	520	100%

Ha enfrentado alguna situación de racismo en el lugar donde trabaja según orientación sexual

Enfrentado situación de racismo	Orientación sexual															
	Asexual		Bisexual		Gay		Heterosexual		Lesbiana		Otro		Pansexual		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
No	6	85,7%	21	84,0%	35	85,4%	363	85,4%	9	81,8%	14	87,5%	7	87,5%	455	85,4%
Si	1	14,3%	2	8,0%	5	12,2%	34	8,0%	1	9,1%	0	0,0%	1	12,5%	44	8,3%
Prefiero no decir	0	0,0%	2	8,0%	1	2,4%	26	6,1%	1	9,1%	1	6,3%	0	0,0%	31	5,8%
Total	7	100%	25	100%	41	100%	423	100%	11	100%	15	100%	8	100%	530	100%

Un 12.2% de los hombres gay, un 9.1% de las mujeres lesbianas y un 8% de las personas bisexuales han vivido situaciones de racismo en las empresas. De estos datos sobresale el 9.1% de las mujeres lesbianas y el 8% de las personas bisexuales que prefieren mantener silencio. Es significativo que cuando la pregunta se vuelve indirecta los valores aumentan, de este modo el 14% de los hombres y el 10% de las mujeres han sido testigos o han conocido de cerca situaciones de racismo.

Ha sido testigo de alguna situación de racismo en el lugar de trabajo según sexo asignado al nacer

Testigo situación racismo	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	207	81,5%	229	85,1%	436	83,5%
Si	35	13,8%	26	9,7%	61	11,6%
Prefiero no decir	11	4,3%	13	4,8%	24	4,5%
Total	253	100%	268	100%	521	100%

Situación de racismo de la cual ha sido testigo según sexo

Situación	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hostigamientos sobre el aspecto físico y la indumentaria(vestido)	4	1,6%	5	1,9%	9	1,7%
Violencia verbal	10	3,9%	5	1,9%	15	2,8%
Chistes discriminatorios	25	9,8%	17	6,3%	42	8,3%
Separación o segregación en lugares de trabajo	251	98,8%	268	99,6%	519	99,2%
Imposibilidad de ascenso laboral, aun teniendo el perfil adecuado para ascender	3	1,2%	1	0,4%	4	0,8%
Violencia directa	9	3,5%	7	2,6%	16	3,0%
Violencia directa	3	1,2%	0	0,0%	3	0,6%
No me reconozco como afrodescendiente	184	72,4%	192	71,4%	376	71,7%

La separación o segregación en los lugares de trabajo es el acto racista más observable por parte de las y los trabajadores, con un 99%. En términos generales la discriminación es fundamentalmente identificada con discriminación por pertenecer a una organización sindical, esta forma de discriminación es identificada por un 40% de los hombres y un 35% de las mujeres.

Casos de discriminación que se presentan en el lugar de trabajo según sexo

Caso	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ninguno de los anteriores	112	44,1%	142	52,8%	254	49,0%
Discriminación por ser sindicalista	102	40,2%	94	34,9%	196	37,3%
Homo/lesbo/transfobia	10	3,9%	4	1,5%	14	2,6%
Gordofobia (violencia corporal contra las personas con determinado peso)	5	2,0%	5	1,9%	10	1,9%
Xenofobia (odio a los extranjeros)	5	2,0%	1	0,4%	6	1,1%
Racismo	4	1,6%	2	0,7%	6	1,1%
Aporofobia (odio a los pobres)	2	0,8%	1	0,4%	3	0,6%
Total	240	100%	249	100%	489	100%

De modo significativo, el mayor porcentaje de casos de discriminación identificado por las personas que respondieron la encuesta está relacionado con su actividad sindical, es decir, las personas perciben un amplio ambiente antisindical en sus empresas y este hecho impide prestarles atención a otras conductas de discriminación. Solo un 2,6% de las personas señala casos de homo/lesbo/bi/transfobia y un mínimo porcentaje de 1.1% identifica casos de racismo.

Considera haber enfrentado discriminación, exclusión, violencia o acoso a razón de su identidad de género o su orientación sexual según sexo

Discriminación, exclusión o violencia

	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	159	62,6%	192	71,4%	351	67,2%
No pertenezco al colectivo LGBTI	67	26,4%	63	23,4%	130	25,0%
Si	18	7,1%	10	3,7%	28	5,3%
Prefiero no decir	8	3,1%	2	0,7%	10	1,9%
Total	252	100%	267	100%	519	100%

Si bien un gran porcentaje de las personas trabajadoras no reconoce haber sufrido discriminación o acoso por motivos de su identidad de género u orientación sexual, son los hombres los que mayoritariamente lo han vivido, con un 7.1%, para las mujeres este porcentaje se ubica en 3.7%, de igual son los hombres los que mayor silencio guardan frente a este tema.

Considera que en su trabajo respetan a las personas con identidades de género diversas según sexo

Respeto

	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	221	87,0%	242	90,0%	463	88,4%
No	28	11,0%	21	7,8%	49	9,6%
Total	49	100%	263	100%	512	100%

El 9.6% de las personas encuestadas considera que en el trabajo y en sus empresas no respetan a las personas trabajadoras sexo/género disidentes, de este porcentaje son los hombres los que mayormente señalan la falta de reconocimiento y de estos son los hombres gay quienes afirman no ser reconocidos o respetados.

Considera que en su trabajo algunas personas deben ocultar su orientación sexual por temor a ser discriminadas o excluidas según sexo

Considera	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	157	61,8%	193	71,7%	350	66,8%
No sabe	41	16,1%	41	15,2%	82	15,8%
Si	51	20,1%	30	11,2%	81	15,6%
Total	249	100%	264	100%	513	100%

En igual dirección es destacable que el 20.1% de los hombres trabajadores considere que en el trabajo las personas deban ocultar su orientación sexual por temor a ser discriminado y un 16.1% de ellos manifieste no saber. Solo el 11.2 % de las mujeres considera que las personas deben ocultar su orientación sexual en el trabajo.

Actos de discriminación contra personas LGBTI según sexo

Acto	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Violencia verbal (Insultos)	13	5,1%	3	1,1%	16	3,0%
Chistes homofóbicos	26	10,2%	8	3,0%	34	6,4%
Burlas continuas	13	5,1%	4	1,5%	17	3,2%
Imposibilidad de ascenso	7	2,8%	3	1,1%	10	1,9%
Aislamiento	8	3,1%	3	1,1%	11	2,1%
Violencia física	1	0,4%	0	0,0%	1	0,2%
Acoso sexual	2	0,8%	2	0,7%	4	0,8%
Acoso laboral	10	3,9%	4	1,5%	14	2,6%

Tanto para hombres como para mujeres el hecho más reiterativo de violencia y discriminación contra personas trabajadoras que pertenecen al sector LGBTIQ+ está asociado a los chistes de carácter homo/lesbo/bi/transfóbico, seguidos por burlas y violencia verbal.

La acción sindical es clave para la construcción de un mundo laboral diverso e incluyente

A continuación, ubicamos una serie de respuestas y valoraciones que tienen como trasfondo un llamado a la acción sindical. Como se señaló anteriormente, un aspecto central en las respuestas de las personas trabajadoras encuestadas está relacionado con el alto reconocimiento a la organización sindical y el significativo porcentaje de afiliadas y afiliados sindicales que participaron en la encuesta y en las entrevistas. Esta importancia otorgada a la acción sindical y la positiva valoración revela el interés de los sindicatos en avanzar en los temas de igualdad y no discriminación.

Le interesaría pertenecer a un espacio de trabajo a favor de la defensa y reconocimiento de los derechos laborales y sindicales de las personas LGBTI según etnia

Le interesa	Etnia											
	Blanca		Indígena		Mestiza		NARP		No sabe		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	86	50,3%	5	45,5%	131	47,0%	19	55,9%	19	50,0%	260	48,8%
No	76	44,4%	4	36,4%	132	47,3%	10	29,4%	17	44,7%	239	44,8%
Total	162	100%	9	100%	263	100%	29	100%	36	100%	499	100%

Casi la mitad de las personas trabajadoras encuestadas están a favor y se muestran interesadas en trabajar a favor de la defensa y reconocimiento a los derechos laborales y sindicales de las personas LGBTI. Es de resaltar que las personas afrocolombianas revelan un mayor interés en este tema. Y cuando se pregunta a las personas LGBTI+ sobre estos espacios de trabajo y defensa sindical, el 81% de las mujeres lesbianas y casi 80% de los hombres gay manifiesta interés en pertenecer a estos espacios.

Le interesaría pertenecer a un espacio de trabajo a favor de la defensa y reconocimiento de los derechos laborales y sindicales de las personas LGBTI según orientación sexual

Le interesa	Orientación sexual															
	Asexual		Bisexual		Gay		Hetero-sexual		Lesbiana		Otro		Pansexual		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	4	57,1%	15	60,0%	32	78,0%	188	44,2%	9	81,8%	6	37,5%	6	75,0%	260	48,8%
No	2	28,6%	9	36,0%	8	19,5%	208	48,9%	2	18,2%	8	50,0%	2	25,0%	239	44,8%
Total	6	100%	24	100%	40	100%	396	100%	11	100%	14	100%	8	100%	499	100%

Llama la atención que un 41.3% de la población trabajadora no confía en la actuación de la empresa frente a una denuncia de discriminación, y más de un 30% de ellos no tiene información de que existan protocolos institucionales para atender un hecho de estos.

Confías en que en el lugar donde trabajas sabrán cómo actuar ante la denuncia de un caso de discriminación, violencia o acoso

Considera	Etnia											
	Blanca		Indígena		Mestiza		NARP		No sabe		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	97	56,7%	5	45,5%	151	54,1%	13	38,2%	26	68,4%	292	54,8%
No	66	38,6%	5	45,5%	119	42,7%	19	55,9%	11	28,9%	220	41,3%
Total	163	100%	10	100%	270	100%	32	100%	37	100%	512	100%

Confías en que en el lugar donde trabajas sabrán cómo actuar ante la denuncia de un caso de discriminación, violencia o acoso según orientación sexual

Considera	Orientación sexual															
	Asexual		Bisexual		Gay		Hetero-sexual		Lesbiana		Otro		Pansexual		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	4	57,1%	13	52,0%	20	48,8%	236	55,5%	5	45,5%	9	56,3%	5	62,5%	292	54,8%
No	3	42,9%	12	48,0%	21	51,2%	169	39,8%	6	54,5%	6	37,5%	3	37,5%	220	41,3%
Total	7	100%	25	100%	41	100%	405	100%	11	100%	15	100%	8	100%	512	100%

Un dato importantísimo a para considerar en el trabajo sindical es la contundente respuesta positiva de la población trabajadora encuestada al preguntársele sobre el interés en conocer más sobre los temas de discriminación, acoso y violencia contra personas que se reconocen como pertenecientes a los sectores LGBTI+ o personas afrocolombianas, el 81.6% afirma que sí y solo un 17.4% desestima el tema. Este interesante nivel de importancia al tema es un buen soporte para diseñar procesos formativos, particularmente si se considera que un elemento transversal en las respuestas está relacionado con la falta de conocimiento o claridad frente a preguntas por la orientación sexual y la identidad de género y preguntas frente al auto reconocimiento étnico/racial o sobre la población racializada.

Le gustaría conocer más sobre derechos laborales frente a estos problemas según sexo

Opinión

	Sexo asignado al nacer					
	Hombre		Mujer		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sí	202	79,5%	224	83,3%	426	81,6%
No	48	18,9%	44	16,4%	92	17,4%
Total	250	100%	268	100%	518	100%

8

Conclusiones

En términos generales en las empresas del sector comercio y TICs se identifica un ambiente laboral con importantes niveles de discriminación a trabajadores afrocolombianos racializados. Este ambiente se materializa de modo cotidiano en situaciones de segregación, insultos, burlas, y actos simbólicos de desprecio. Si bien, no se documentaron situaciones de violencia física, el racismo cotidiano se ha normalizado al punto de desestimar su manifestación y sus daños. La falta de reconocimiento de esta violencia ha permitido su reproducción y su invisibilización.





La ausencia o poca presencia de trabajadores afrocolombianos en cargos gerenciales y mandos medios reafirma la discriminación y reproduce prejuicios históricos. La poca actuación de los mandos medios y cargos directivos frente a las situaciones cotidianas de racismo por parte de clientes, de otros trabajadores y por parte de directivos crea un clima laboral propicio para que estas conductas racistas se mantengan.

Aunque la presencia de trabajadores pertenecientes a los sectores poblacionales LGBTI+ es significativa en las empresas de referencia, los datos permiten constatar un ambiente laboral cargado de prejuicios y formas plurales de discriminación contra las personas con orientación sexual e identidad de género diversa. Estas violencias desestimadas en el espacio laboral, reducidas a simples chistes o acciones triviales afectan sensiblemente a las personas, las marcan y dañan su integridad y su autoestima. La falta de acciones concretas frente a la discriminación por parte de directivos y mandos medios refuerza el estigma y propicia un clima cíclico de violencias. Es notable también un amplio desconocimiento de las identidades sexo/género diversas y este desconocimiento no permite plantear acciones positivas que reconozcan su identidad y permitan el libre desarrollo de las mismas.

Un aspecto relevante y altamente significativo es la gran aceptación y positiva valoración de los trabajadores por las organizaciones sindicales. Se reconoce su presencia y se las califica como ambientes seguros y protectores. Este reconocimiento permite pensar en acciones sindicales destinadas a promover y exigir ambientes laborales respetuosos y libres de discriminación y violencia.

9

Recomendaciones

Planes estratégicos de acción

La lucha sindical contra la discriminación en el trabajo debe contar con objetivos claros y temas específicos. Esto supone superar la idea genérica de apostarle a la diversidad, que generalmente se diluye en campañas abstractas o muy amplias, y apostarles a grupos poblacionales específicos. En esta dirección es recomendable diseñar planes sindicales de acción para atender las situaciones propias de las personas LGBTI+ y planes específicos para las personas afrocolombianas presentes en las empresas. No quiere decir esto que se planteen planes desarticulados o se multipliquen las mismas acciones, por el contrario, se proponen unos ejes transversales/interseccionales que permitan articular, sin subsumir todo ese universo amplio de las diversidades a un genérico.

Enfoque diferenciado en la negociación colectiva

Incorporar en las negociaciones colectivas un enfoque diferencial, particularmente en las políticas de bienestar institucional, para garantizar condiciones de equidad. Este enfoque permite reconocer la multiplicidad de vivencias familiares o individuales. Permite entender las licencias de maternidad/paternidad en clave de diversidad sexo/género comprendiendo a su vez la diversidad de familias (familias homoparentales, transparentales, lesboparentales).





Campañas de promoción del respeto y reconocimiento integral

Los sindicatos pueden acordar con las empresas la realización de campañas educativas/culturales que promuevan el respeto y reconocimiento integral de las personas afrocolombianas y sexo/género diversas, que proponga acciones concretas y transversales a todo el conjunto de trabajadores de la empresa, con énfasis específico en los cargos altos y medios.

Protocolos de prevención y atención contra la violencia y el acoso

Se les recomienda a los sindicatos demandar a las empresas protocolos de atención y respuesta positiva a las situaciones continuas de discriminación y maltrato que viven las y los trabajadores racializados y sexo/género diversos por parte de terceros (clientes, proveedores, usuarios de servicios, entre otros).

Estructuras sindicales que reflejen la población trabajadora que representan

Los sindicatos pueden pensar en el diseño de nuevas estructuras al interior, tipo mesas, secretarías o similares para la diversidad sexual y diversidad de género y de asuntos afrocolombianos, en lo posible diferenciadas de las mesas de género o de juventud. Estas estructuras deberían tener su propio plan de trabajo y en lo posible establecer encuentros nacionales e internacionales con otras mesas o secretarías del sector comercio e TICs para promover una agenda de trabajo.

Cupos de contratación con clave de diversidad e inclusión

Se les recomienda a los sindicatos la negociación de cupos mínimos de trabajadores y trabajadoras afrocolombianas en cargos medios y altos de las empresas y el diseño de una política de movilidad y ascenso libre de discriminación y racismo.

Medición para la transformación

Los sindicatos pueden negociar con las empresas estudios diagnósticos anuales, realizados por externos, que midan la efectividad de las campañas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación y racismo. Las organizaciones sindicales pueden, también, impulsar campañas en articulación con otros sectores sociales para que en Colombia la información sea confiable y la visibilidad estadística permita tener cifras robustas, actualizadas y relevantes para el diseño pertinente y eficiente de políticas laborales incluyentes.

Procesos de selección con igualdad de oportunidades

Demandar a las empresas una revisión de los procesos de selección de personal con enfoque diferencial supone revisar y actualizar los filtros del proceso donde se descartan generalmente a las personas trans y afro y se les impide a las personas racializadas o marcadas por su identidad de género ascensos, cargos medios y gerenciales. Esto es una tarea donde activamente los sindicatos pueden intervenir y donde el Estado tiene un rol pendiente por asumir en materia garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas en el mundo laboral.

Políticas contra la discriminación

Las empresas pueden y deben adoptar políticas claras en materia de inclusión, permanencia y movilidad laboral para personas trabajadoras de sectores LGBTI+ y personas afrocolombianas, y esto sólo será una realidad cuando mediante la acción sindical y con participación de las y los trabajadores esos planes de acción se construyan de manera bipartita.



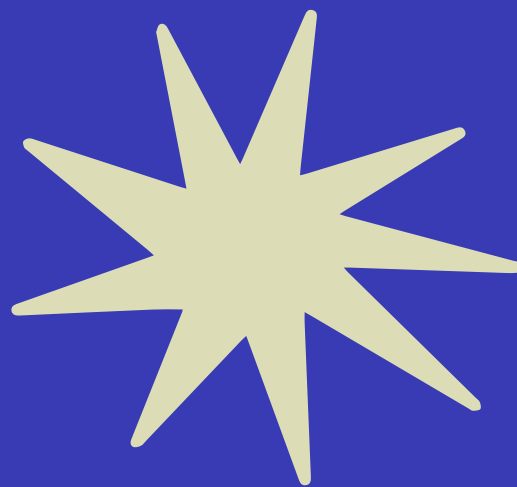


JORNADA
LABORAL
JUSTA

HACIA ARRIBA



El presente informe se ha elaborado y publicado como parte del proyecto "Promoviendo espacios de trabajo libres de violencia y acoso, para un mundo laboral con igualdad de oportunidades" con el apoyo y financiamiento del fondo de solidaridad de FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) de Países Bajos. UNI Américas es la oficina regional de UNI Global Union, sindicato global que representa a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras en más de 900 sindicatos del sector servicios en todo el mundo. El sector servicios es el de más rápido crecimiento en el mundo entero. UNI representa a las y los trabajadores en sectores como el de medios de comunicación, comercio, finanzas, gráficos y embalaje, Comunicación, tecnología e Industria de servicios (ICTS), juegos de azar, limpieza y seguridad, salud y cuidados, correos y logística.



UNI global
union
americas

