

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

***“INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACIÓN
SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, PERCIBIDA POR EL GÉNERO MASCULINO,
EN LA CIUDAD DE QUITO”***

Realizado por:

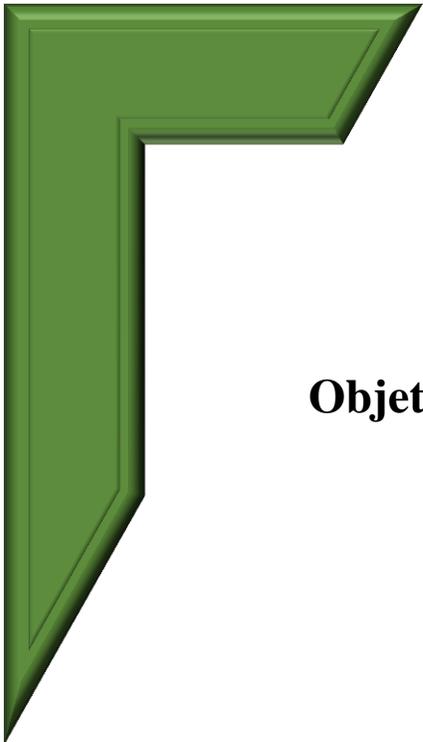
MIGUEL ANDRÉ MOGRO ARGUELLO

Tutora del Proyecto:

MSC. SARAH SPITZ

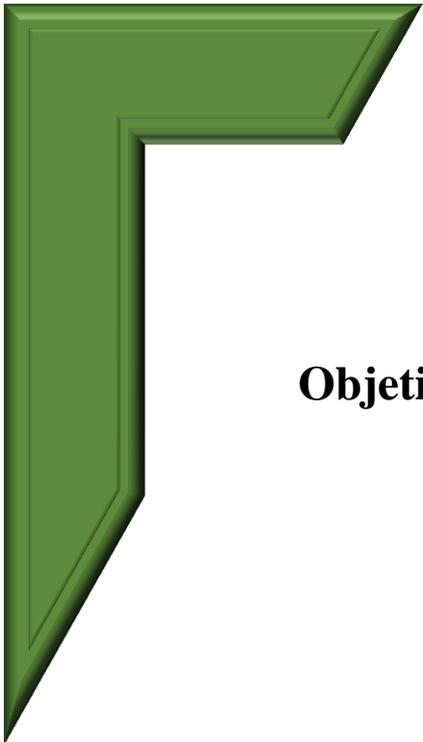


**UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES**



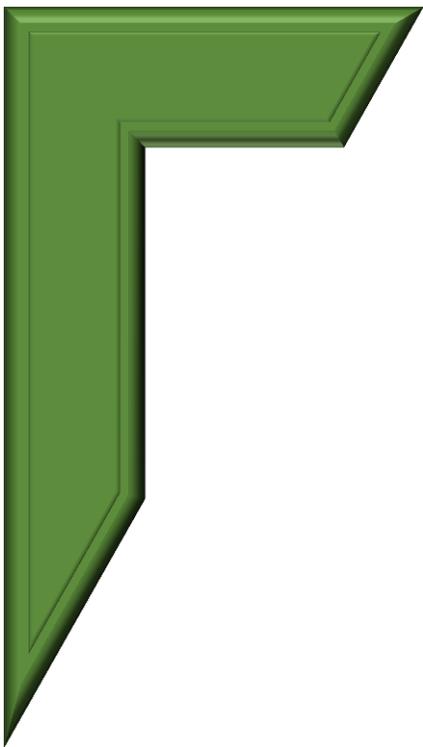
Objetivo General

Desarrollar una investigación acerca de las posibles situaciones y vivencias de discriminación laboral percibida por el género masculino a consecuencia de su orientación sexual a lo largo de su experiencia laboral.



Objetivos Específicos

- Elaborar y procesar una encuesta, que permita obtener datos del grupo a evaluar, que sirvan como base de conocimiento para la investigación.
- Identificar las principales prácticas discriminatorias por orientación sexual percibidas por el género masculino en su ámbito laboral.
- Realizar un diagnóstico del escenario investigado con la información obtenida de la encuesta procesada, basado en la experiencia del grupo evaluado.



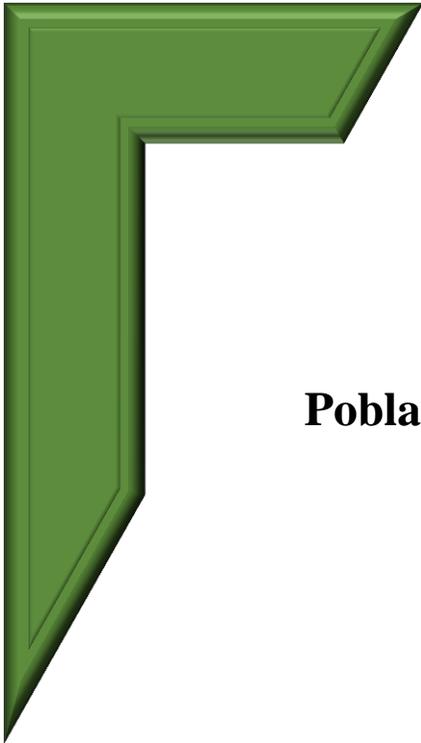


Metodología

Tipo de estudio

El tipo de investigación a abordar en este proyecto será la “Investigación - Descriptiva e Investigativa.”

Es Investigativa – Descriptiva, ya que recabara información de un grupo objeto para obtener datos estadísticos claros, así como investigar casos y fuentes referentes al tema producto del presente proyecto.



Población de estudio

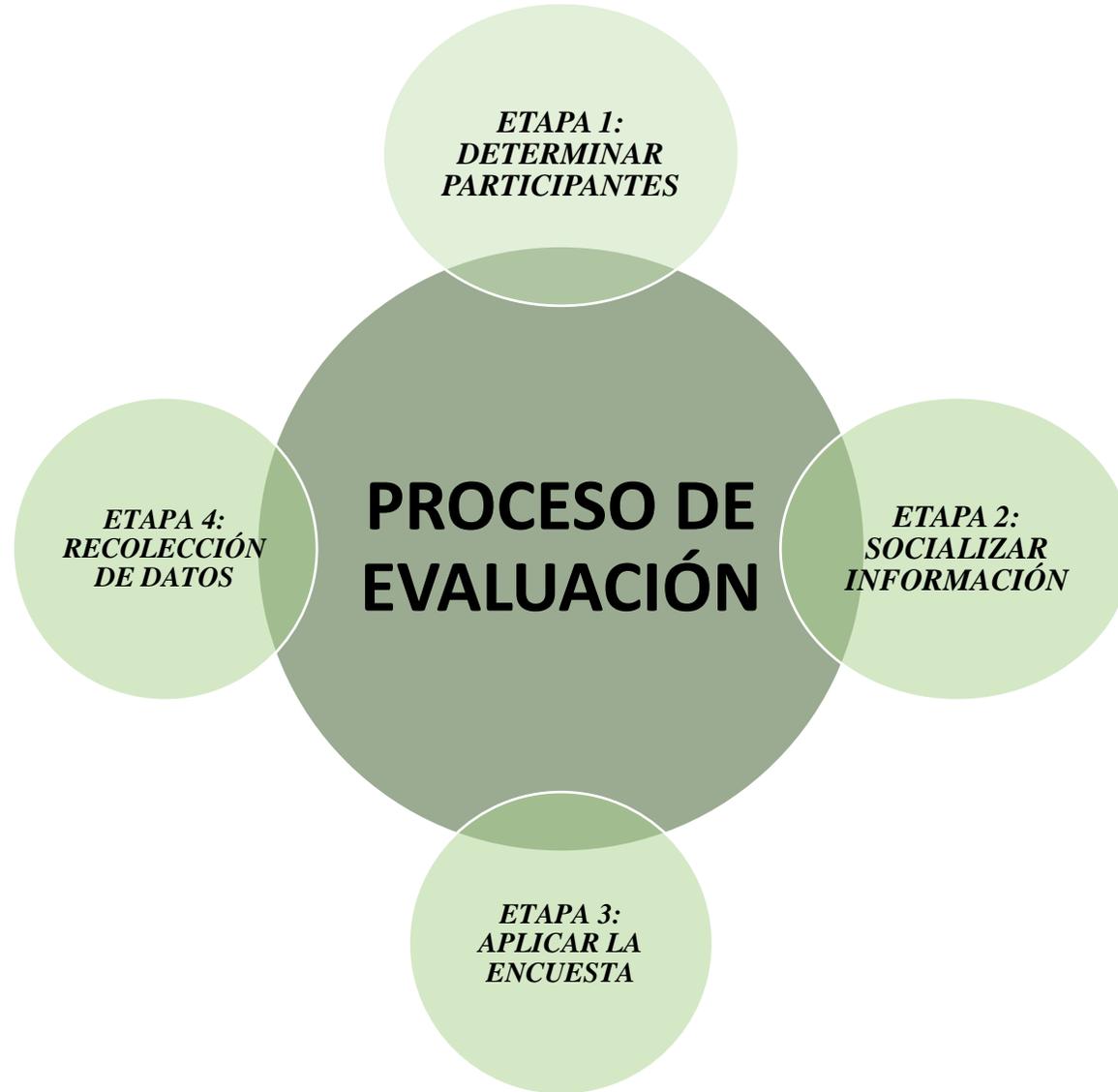
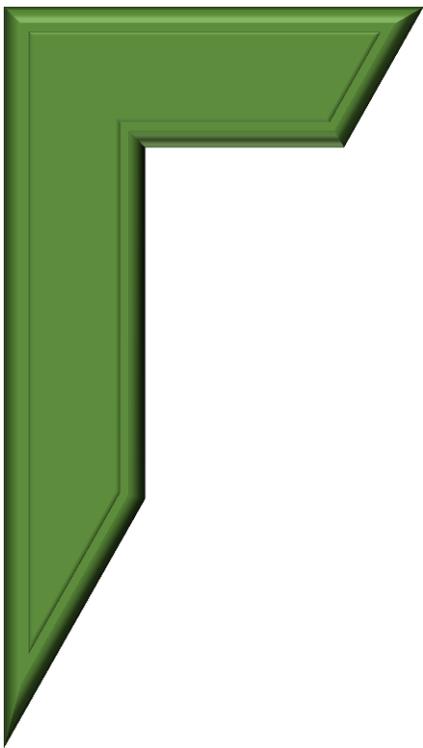
Se ha tomado como referencia base, un grupo de 100 hombres, quienes serán el objeto de este estudio y evaluación, individuos que en algunos casos provienen de otras provincias o ciudades, de distintas edades, profesiones u ocupaciones profesionales, con el único requisito que se encuentren laborando actualmente o cuenten con experiencia laboral a lo largo de su vida, los hombres fueron escogidos al azar, se tomó como base 100 hombres pero se intentó evaluar a un número mayor, teniendo respuesta únicamente de 105 participantes que estuvieron prestos a colaborar.

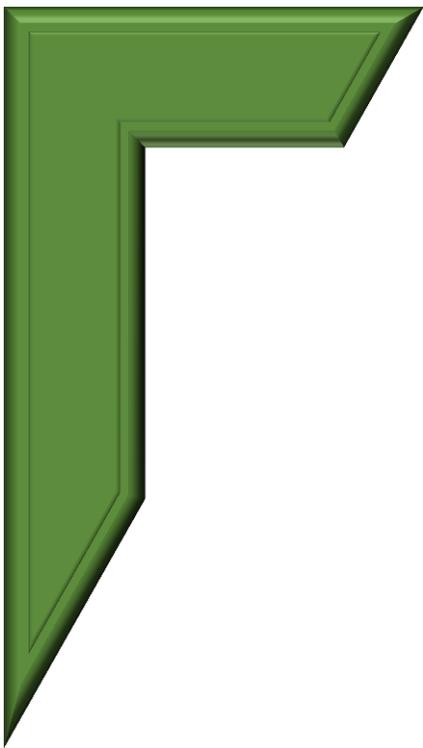


Método de evaluación escogido para el presente estudio

Para dar inicio al proceso de recolección de información, se determinó la necesidad de elaborar una ENCUESTA propia para este proyecto de investigación, misma que cuenta con 25 preguntas, analizando los posibles escenarios, donde podrían incurrir las prácticas discriminatorias por orientación sexual.

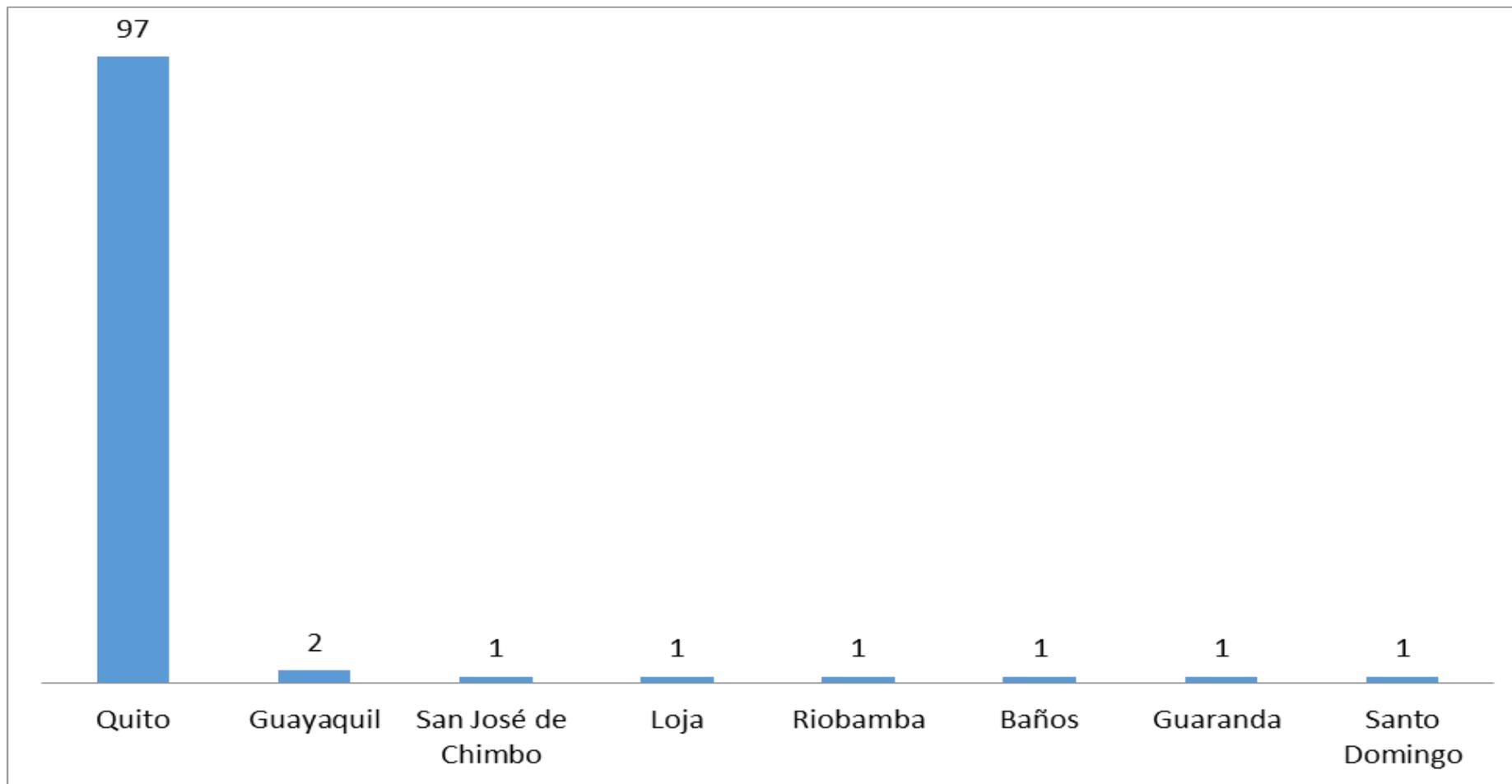
Las 25 preguntas abordan temáticas cotidianas en el desarrollo profesional – laboral de los encuestados.

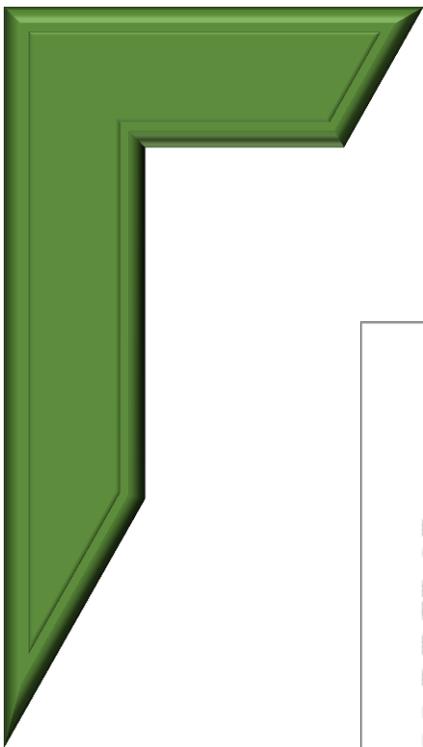




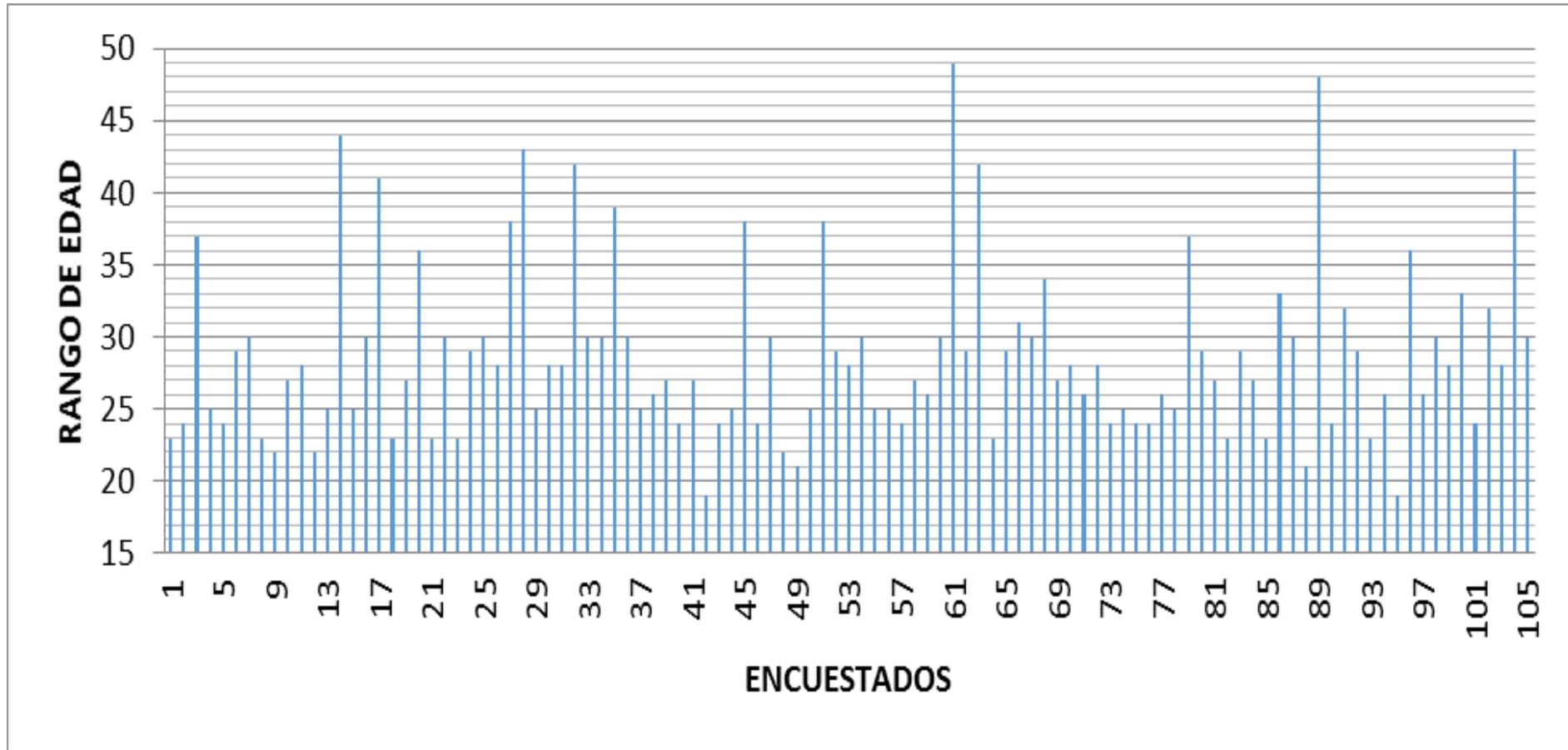
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Ciudad de origen de los encuestados

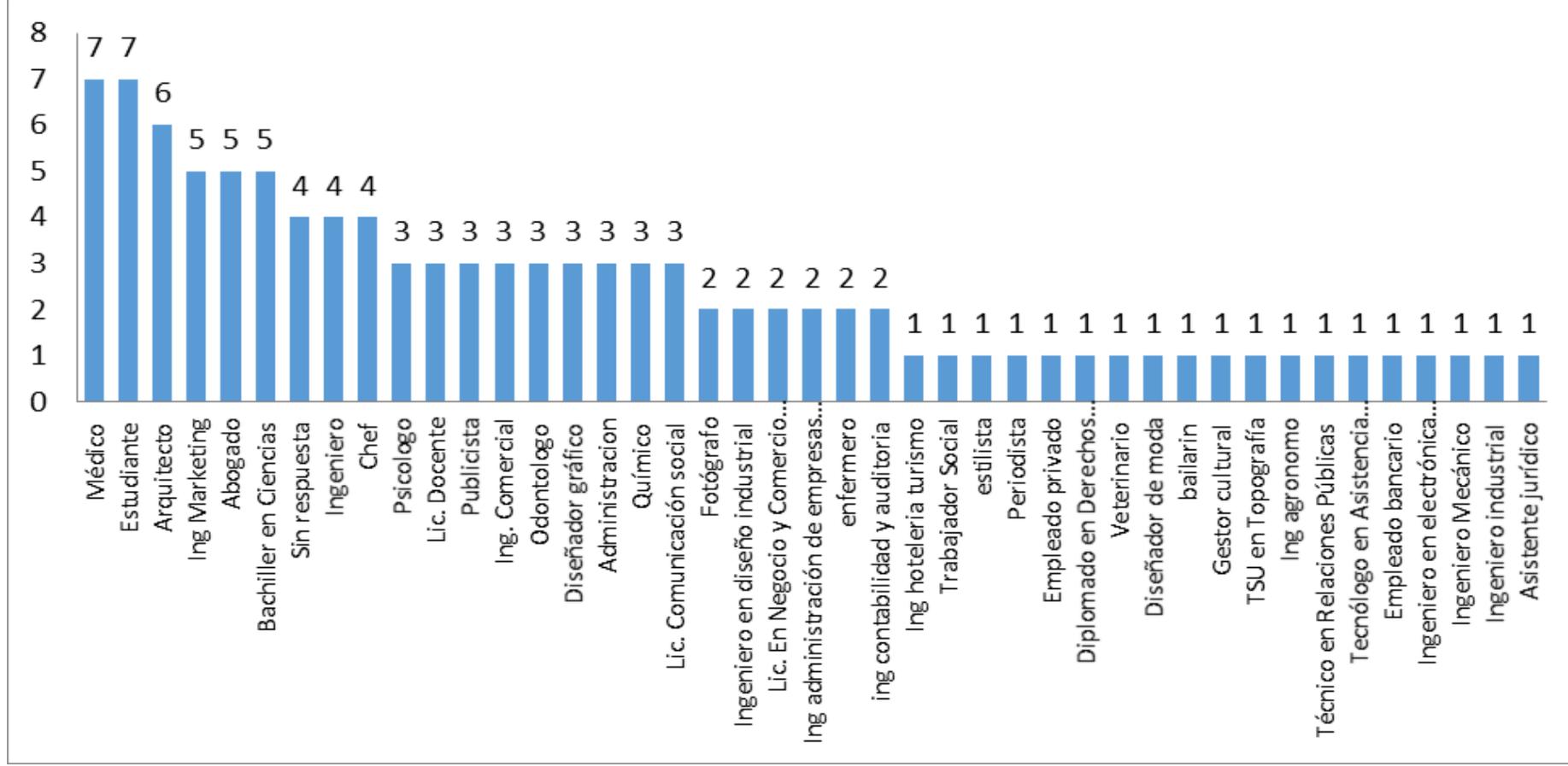




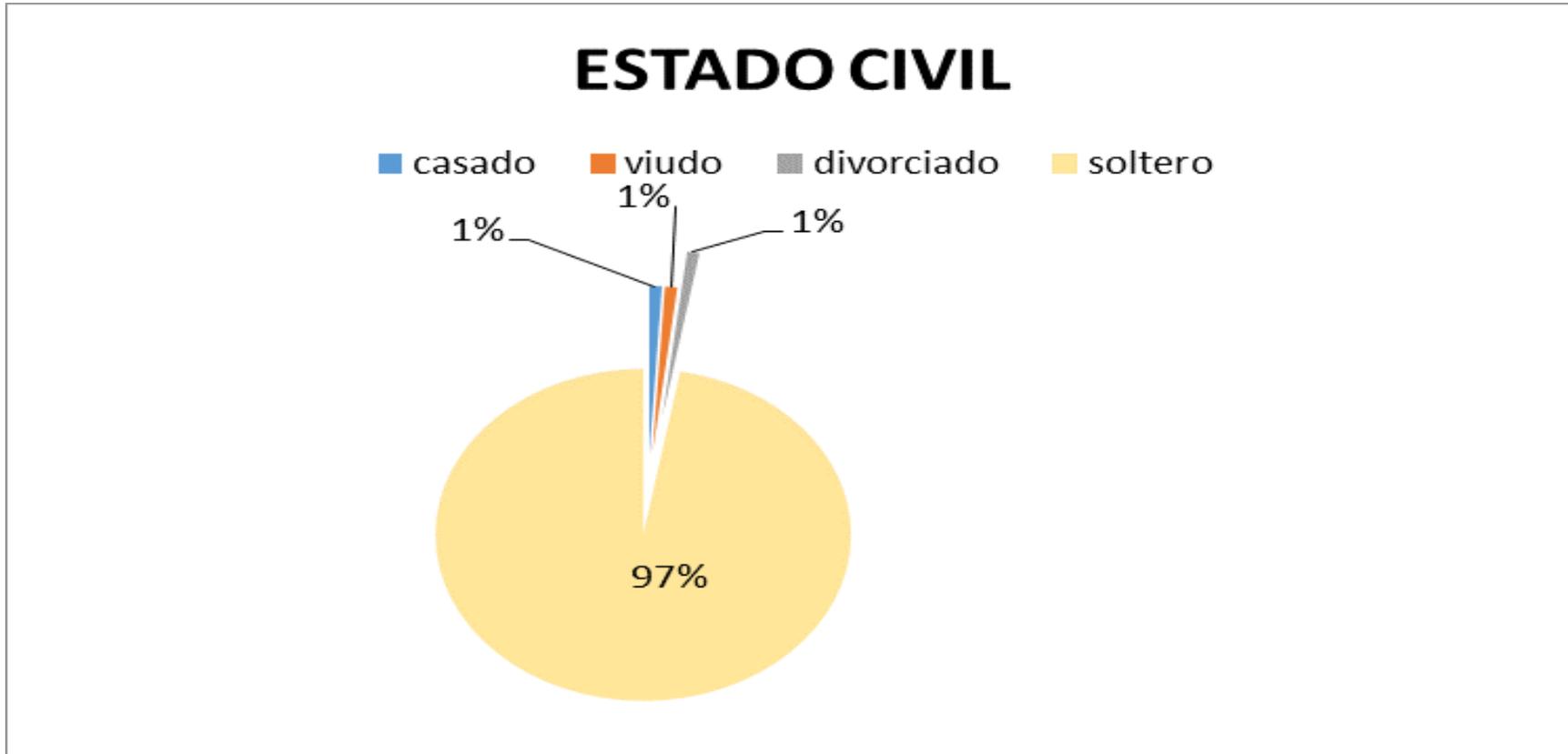
Edad de los encuestados



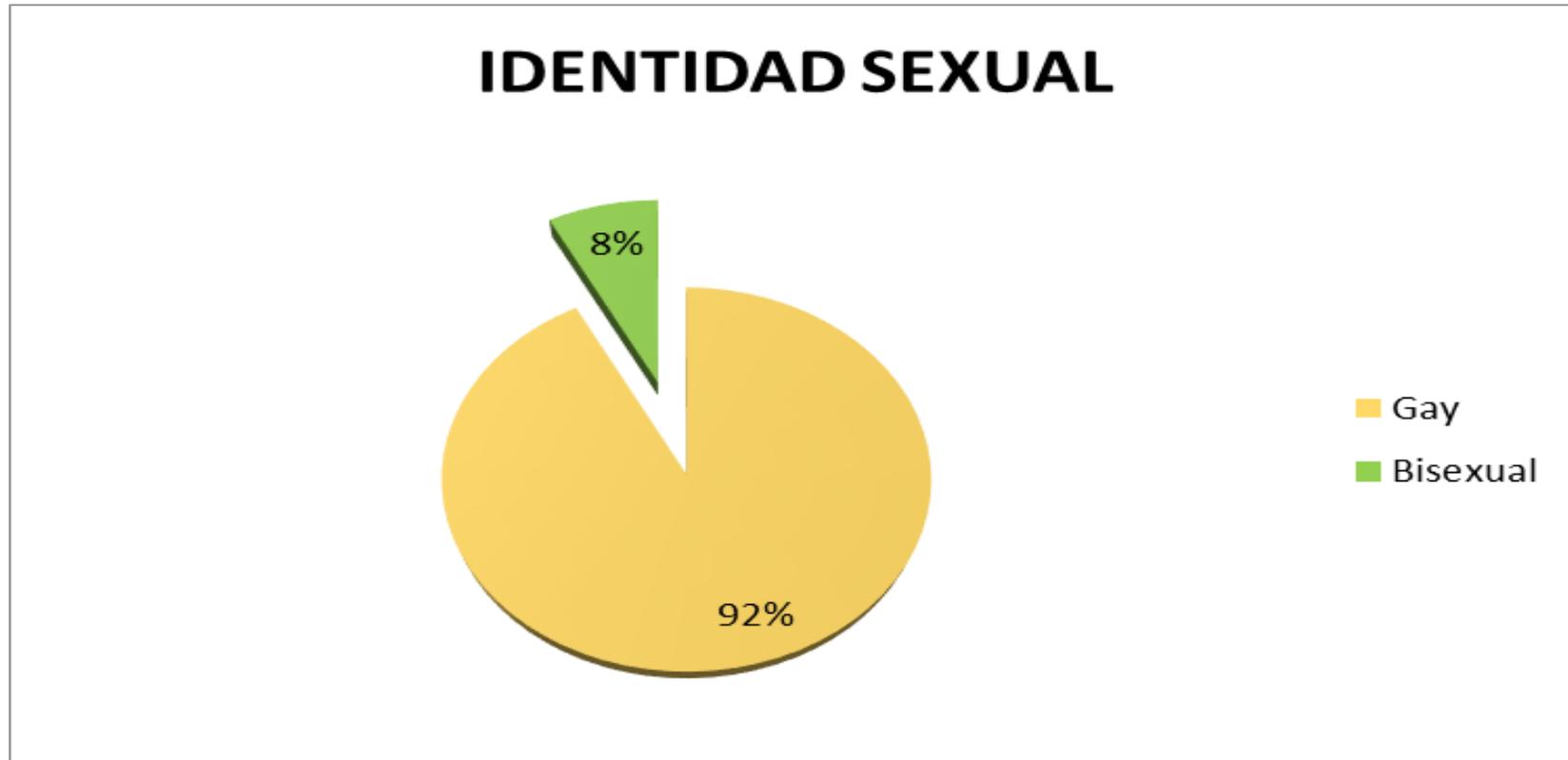
Profesiones y Actividades



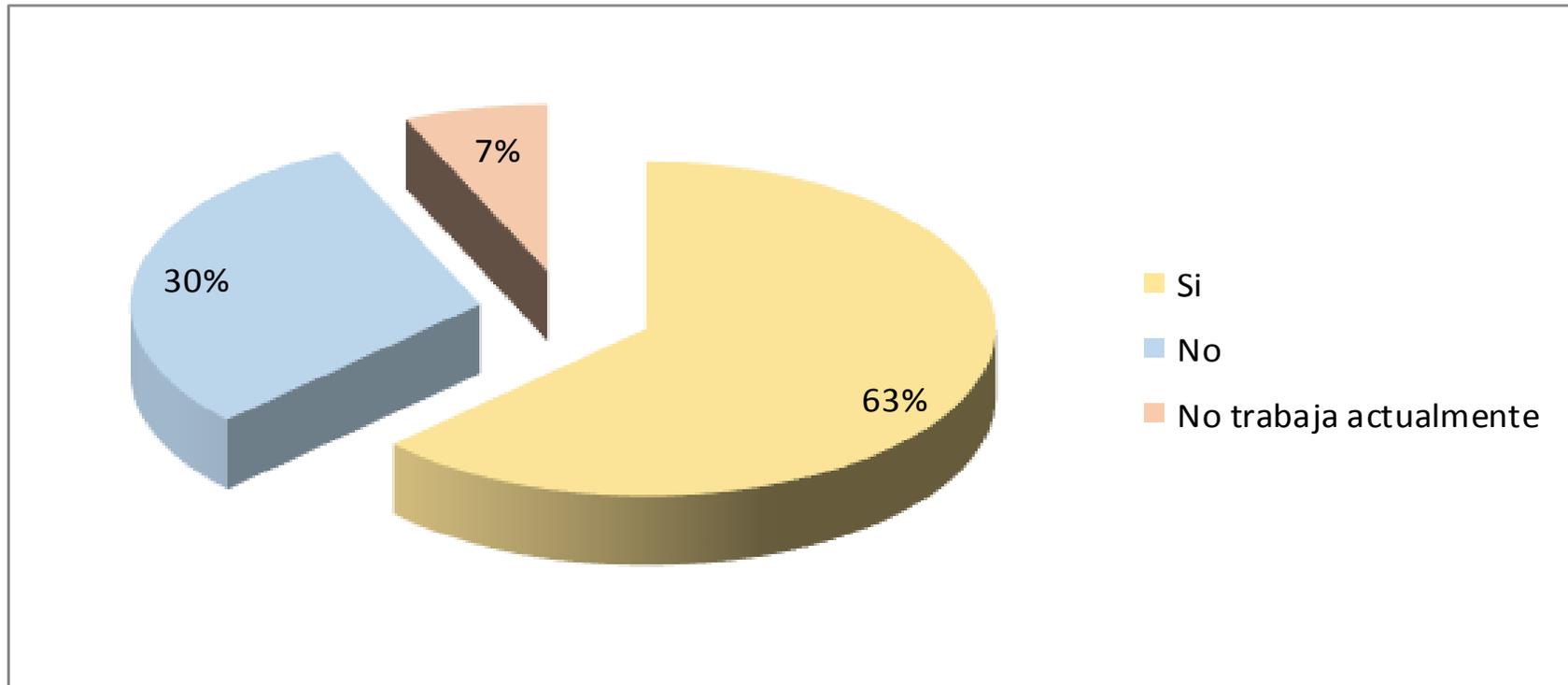
Estado civil



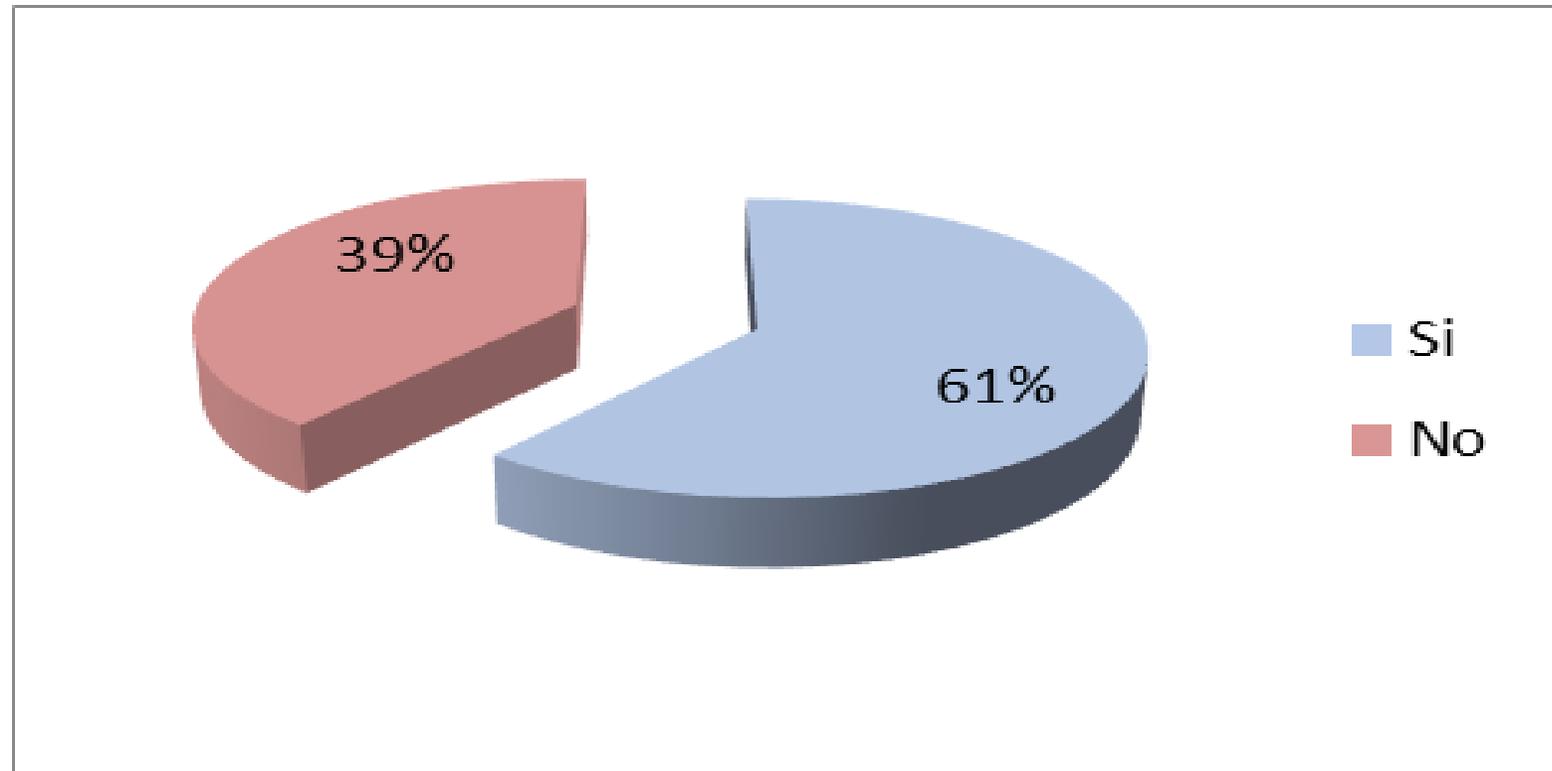
Identidad sexual



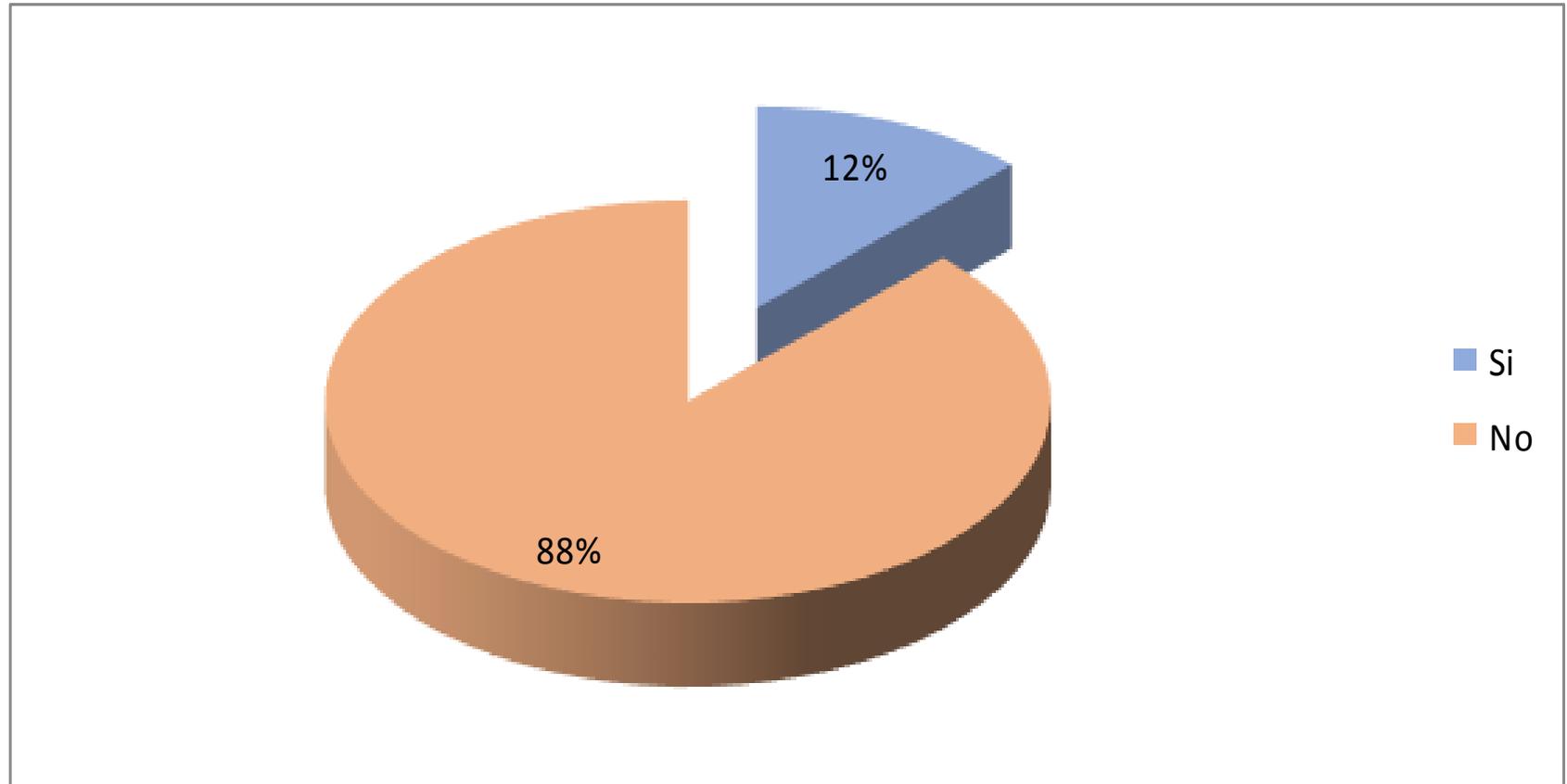
1. ¿En su trabajo actual conocen de su orientación sexual?



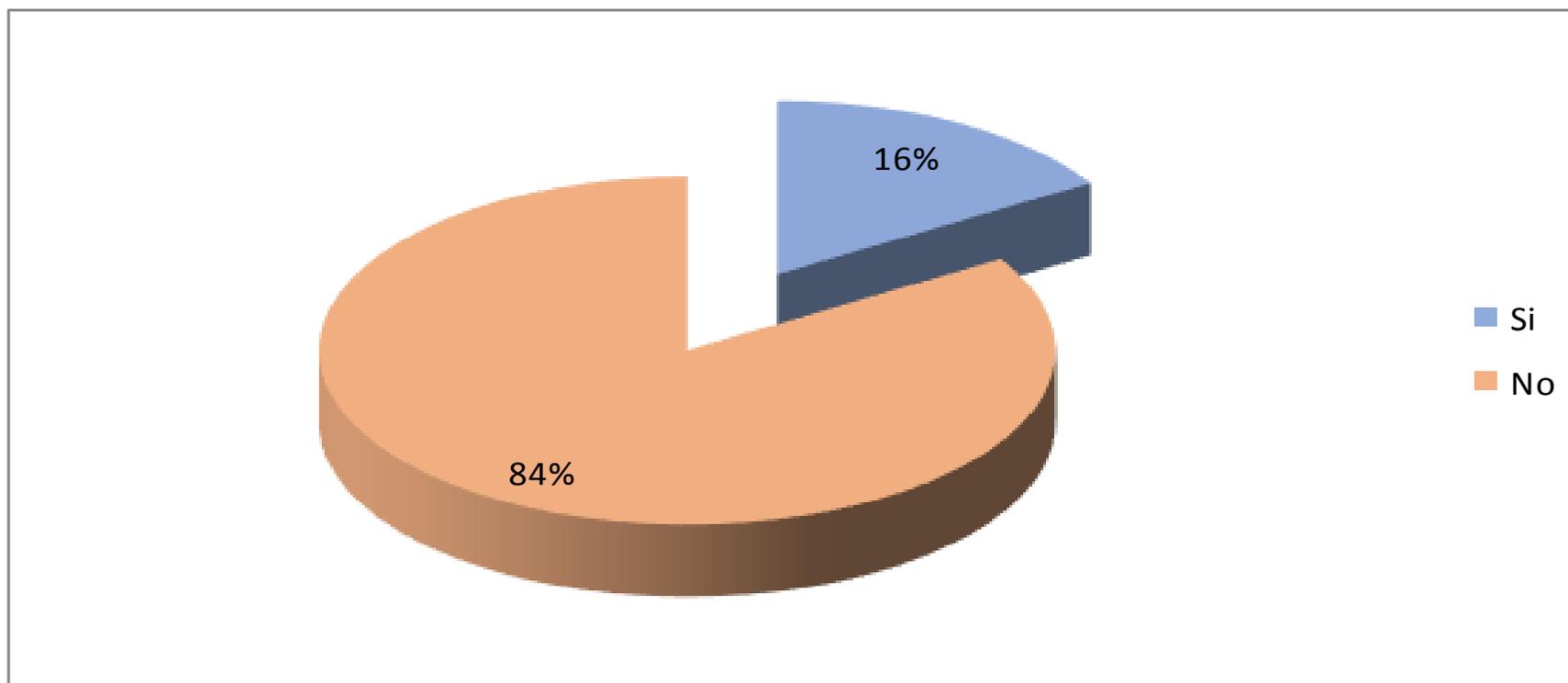
2. ¿Dentro de toda su experiencia laboral en algún momento ha comentado en su entorno laboral acerca de su orientación sexual?



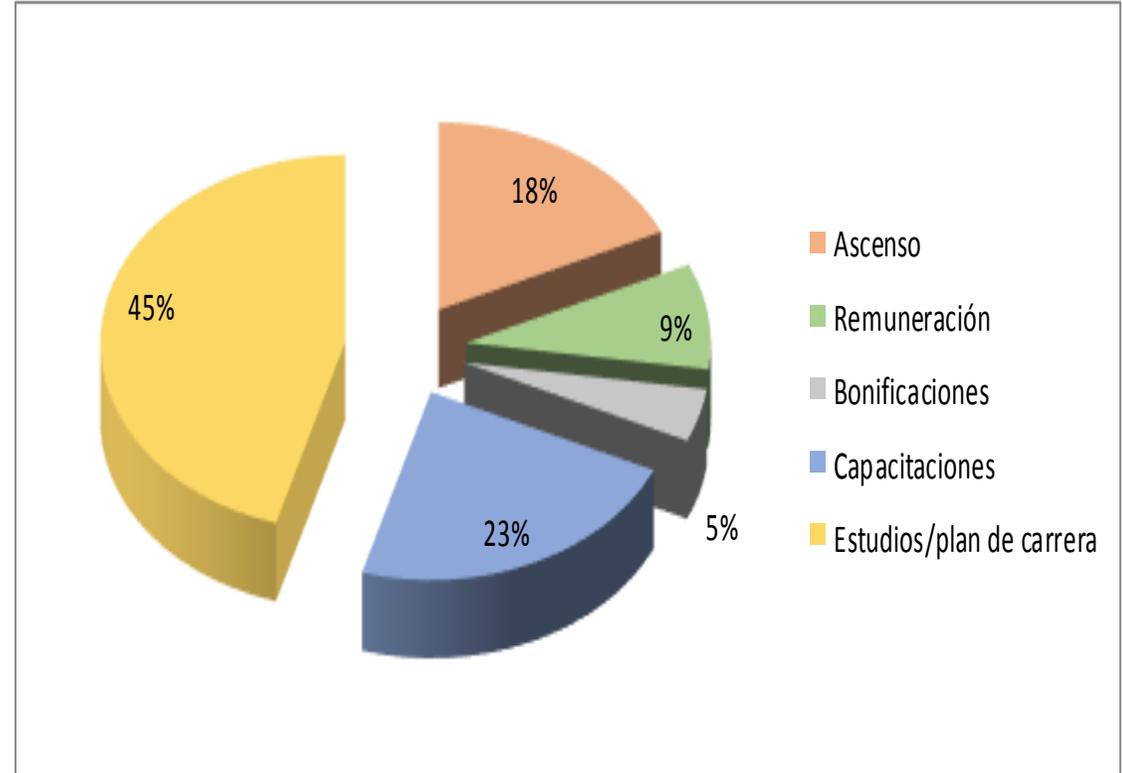
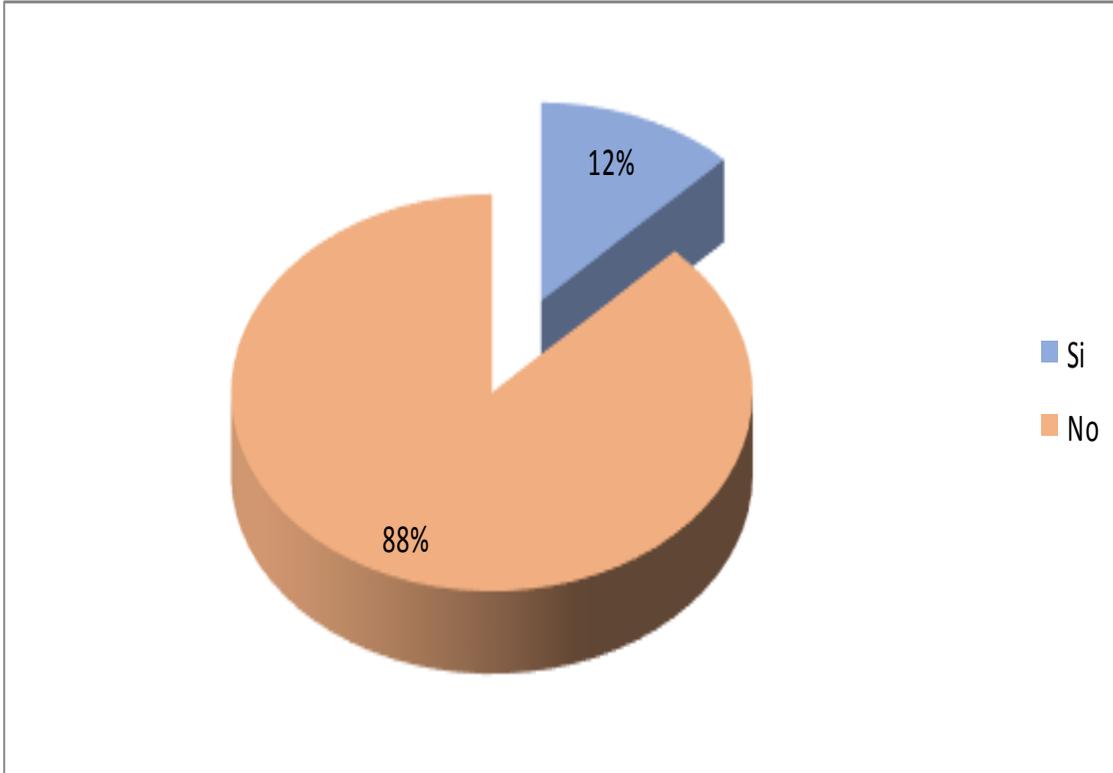
3. ¿Ha sido cuestionado en una entrevista de trabajo por su orientación sexual?



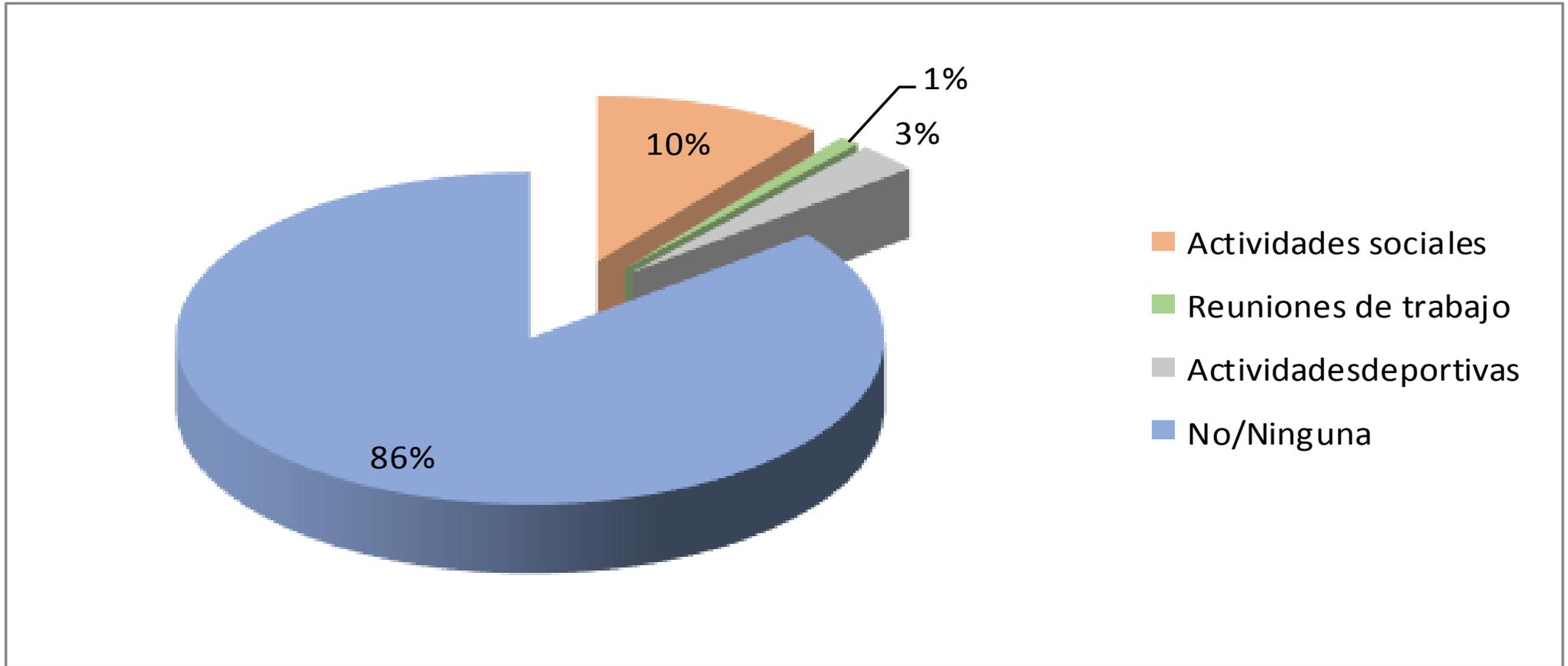
4. *¿Le han mencionado en algún momento que las actividades laborales a realizar en el puesto de trabajo no van acorde a su personalidad, haciendo referencia a su orientación sexual?*



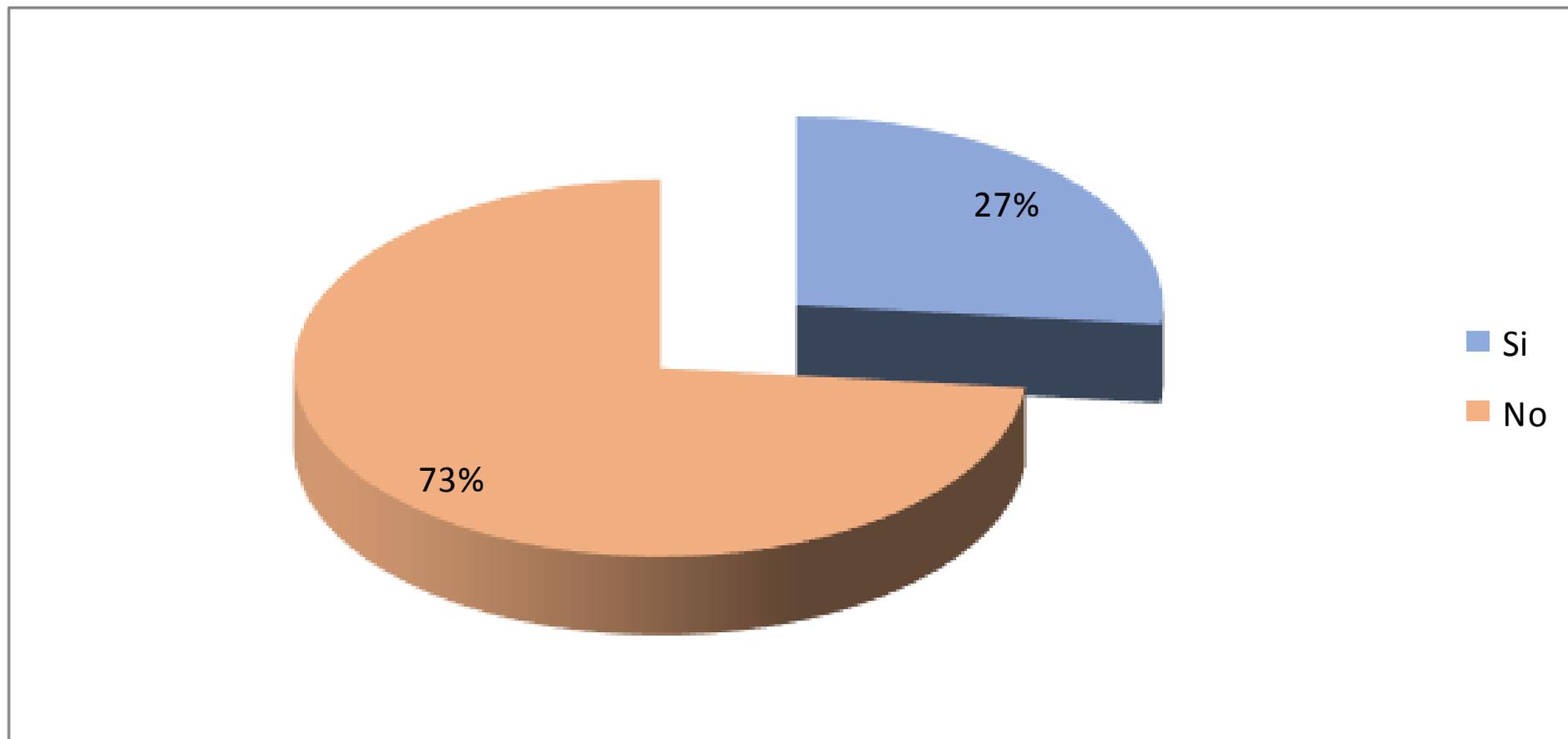
5. *¿Le han negado mejores beneficios personales – profesionales, en su trabajo por su orientación sexual?*



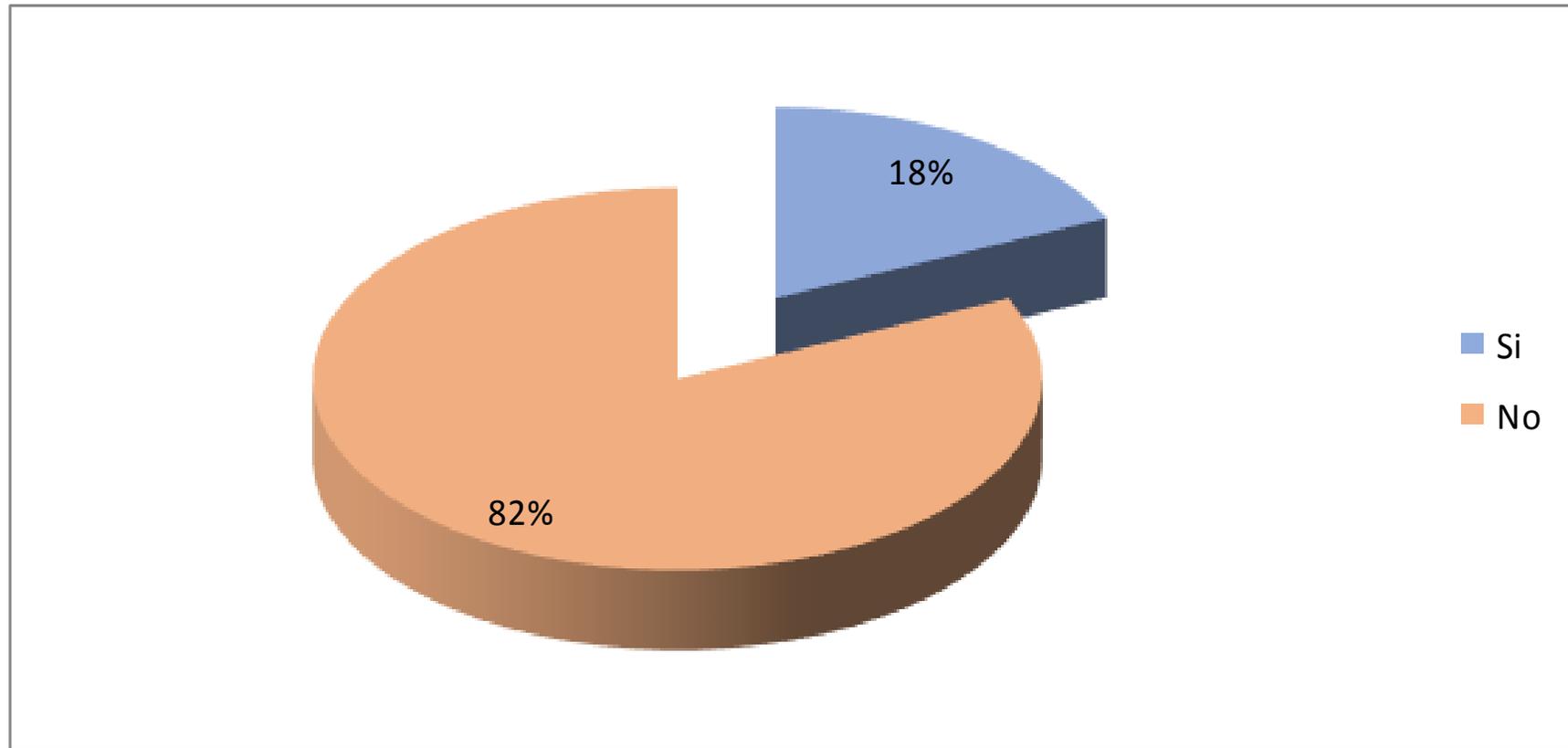
6. *¿Ha sido excluido de actividades dentro o fuera de la empresa?*



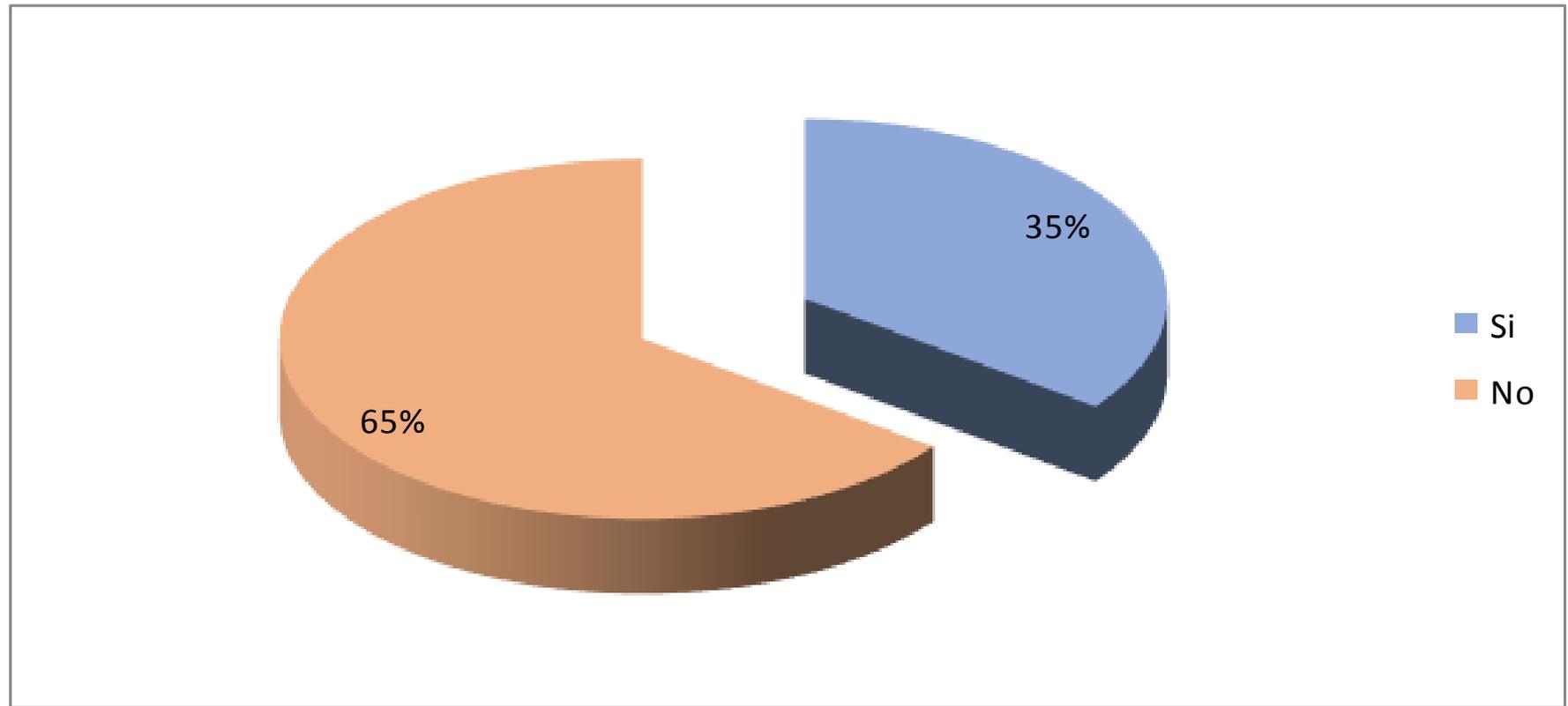
7. ¿Ha percibido rechazo por parte de sus superiores, compañeros o algún miembro de la organización debido a su orientación sexual?



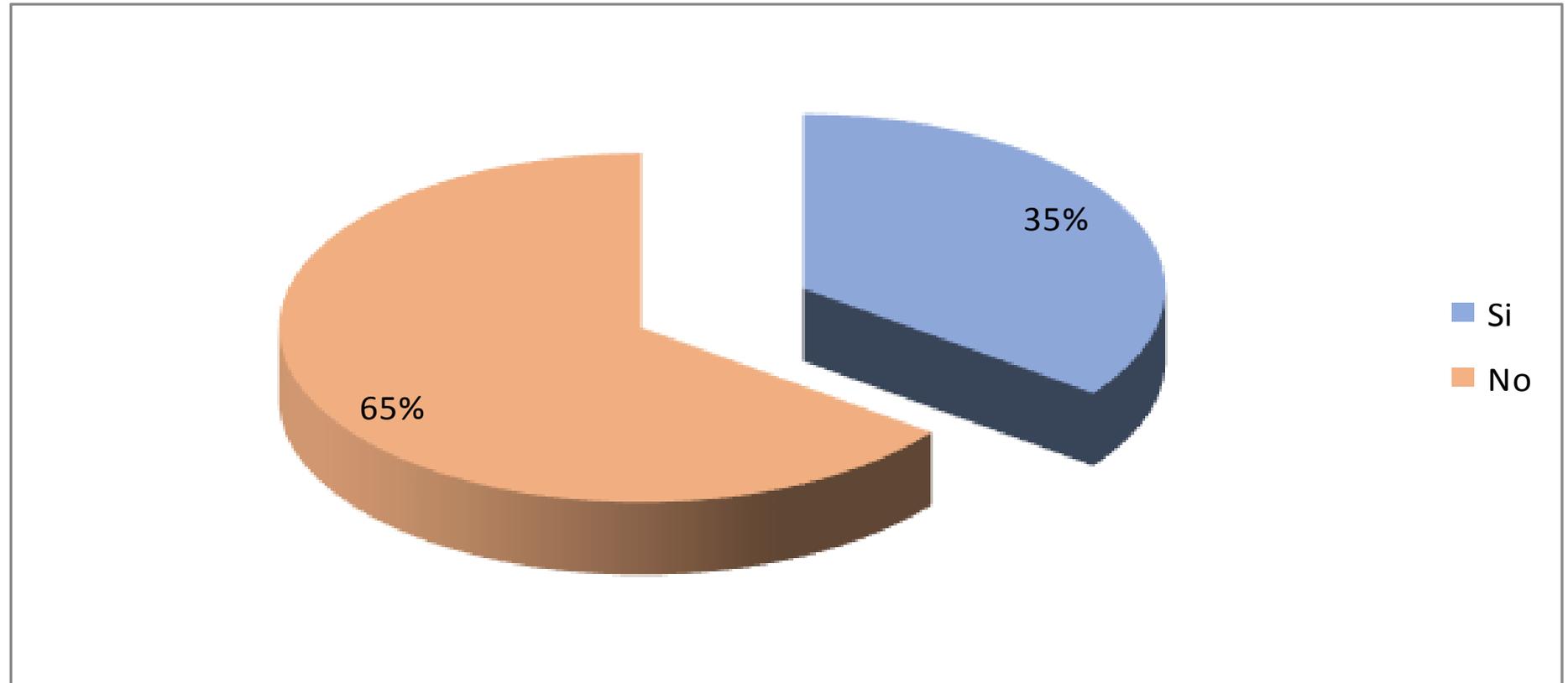
8. *¿Cree haber sido víctima de explotación o abuso laboral debido a su orientación sexual?*



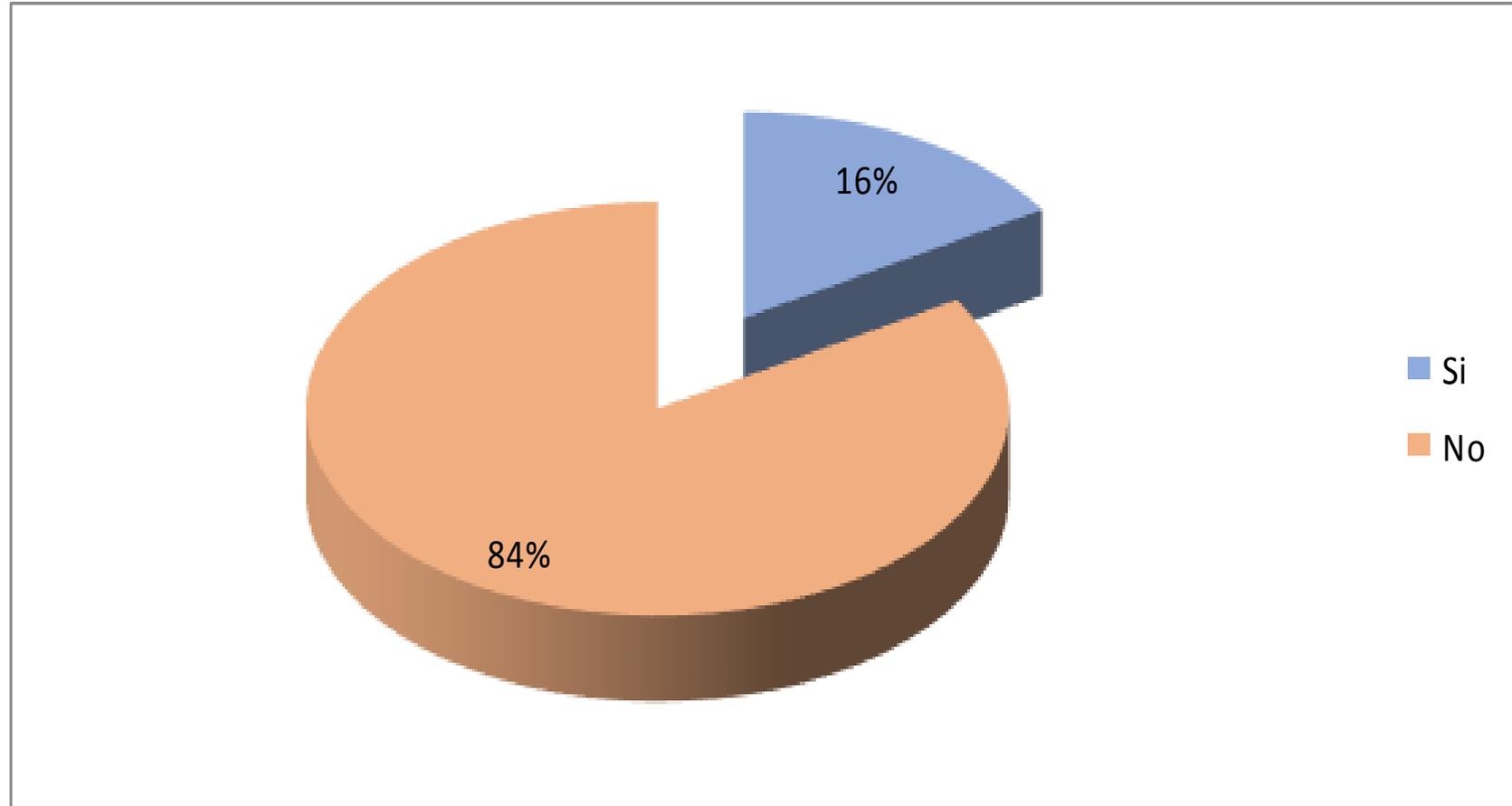
9. *¿Han estereotipado su forma de ser, encasillándolo con una imagen femenina, dentro de su ambiente laboral?*



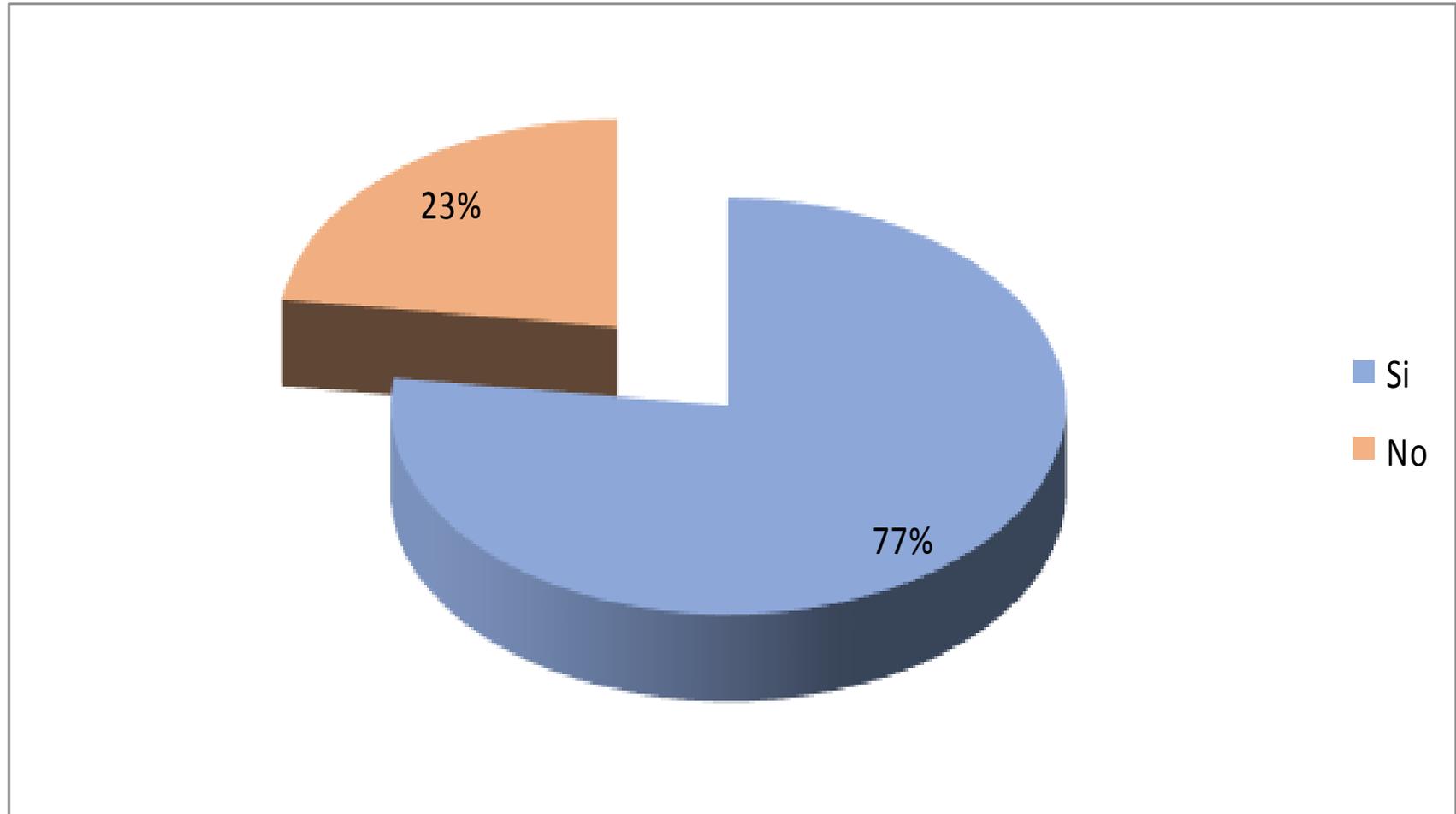
10. ¿Han asociado su carrera profesional a su orientación sexual?



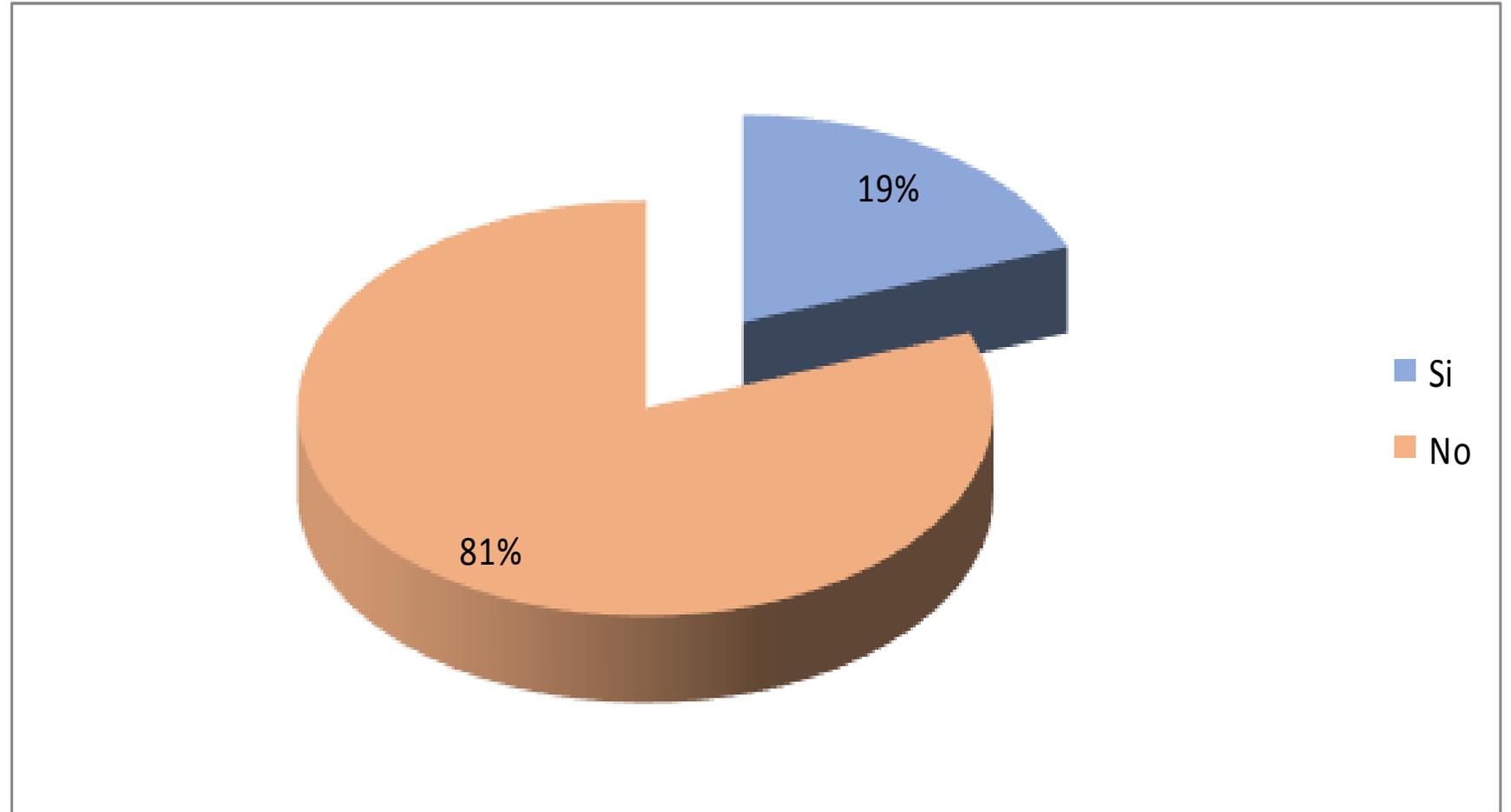
11. ¿Le han obligado a realizarse pruebas de ETS o VIH debido a su orientación sexual para ser parte o permanecer en alguna empresa?



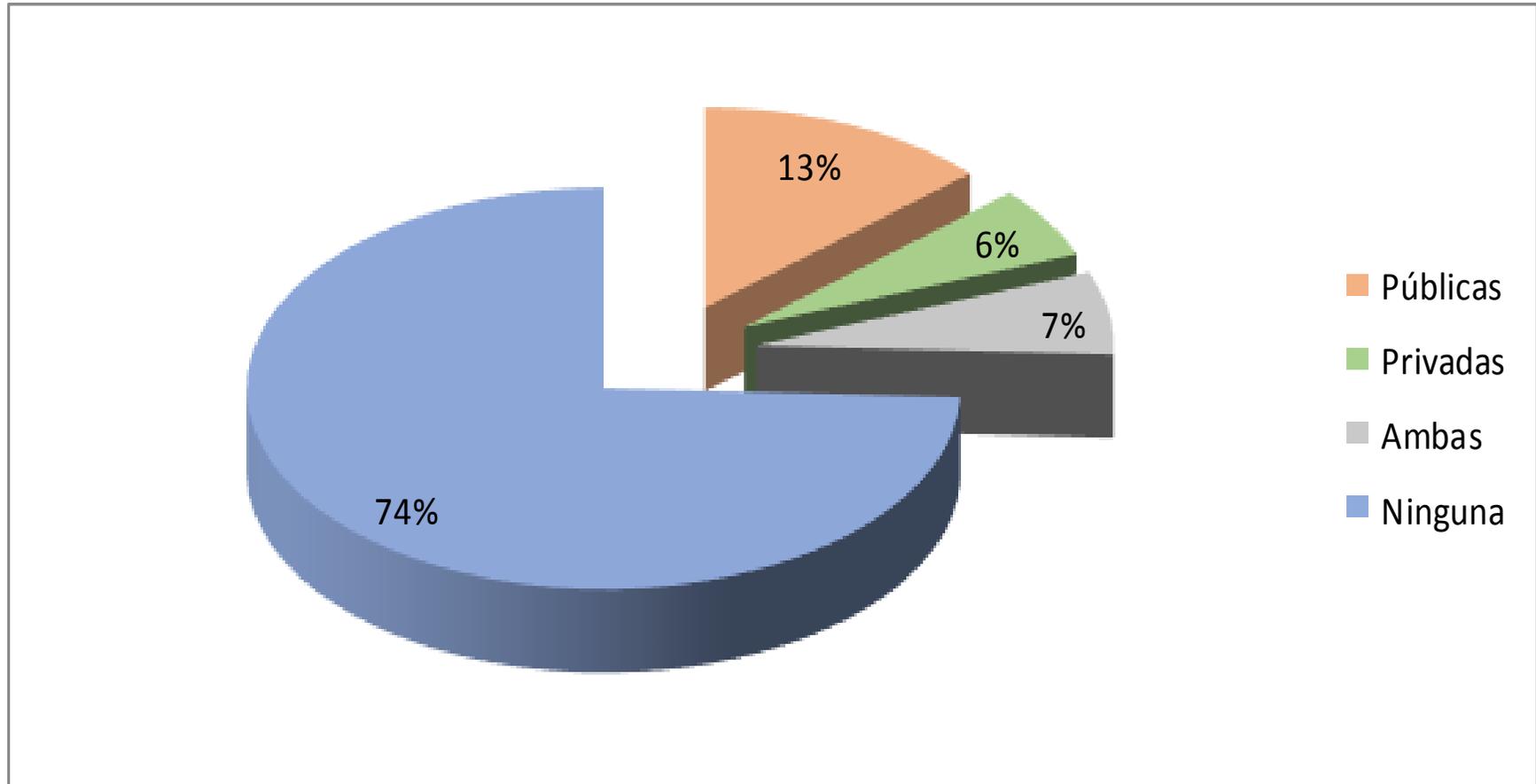
12. ¿Ha sido víctima de agresiones físicas, verbales o psicológicas dentro de su entorno laboral?



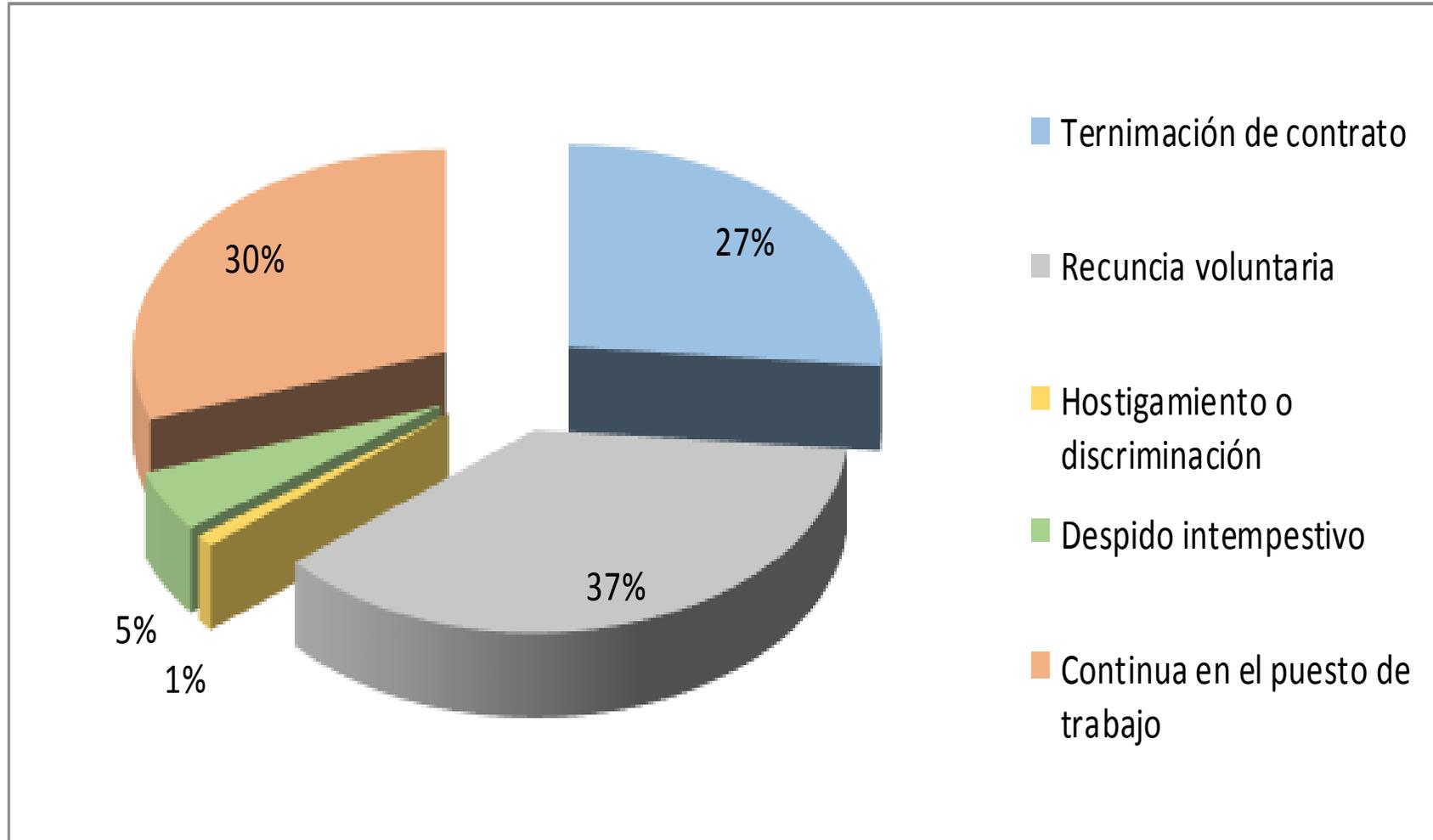
13. ¿Ha sido víctima de acoso sexual dentro de su entorno laboral?



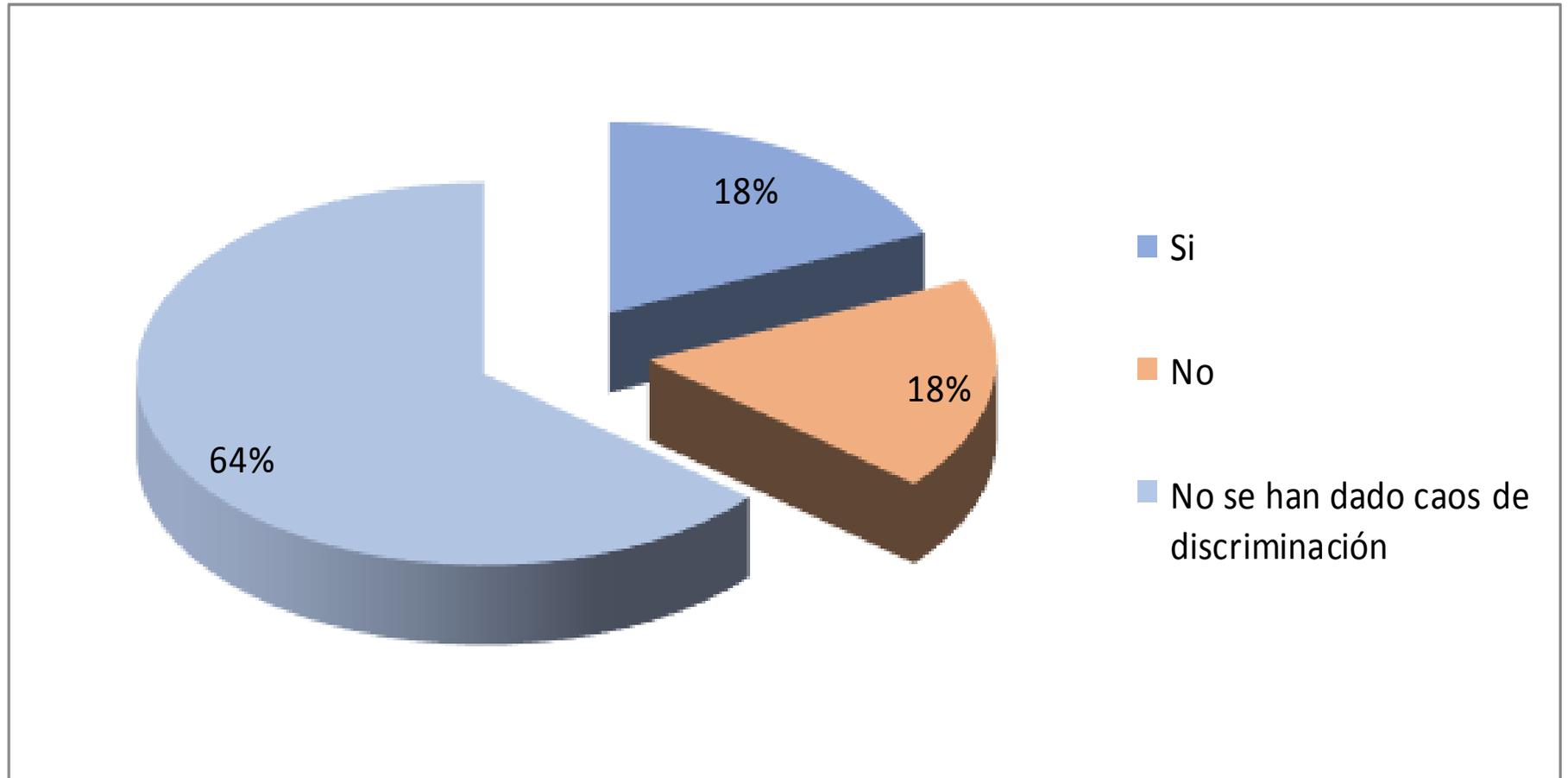
14. ¿Respecto a su experiencia laboral, ha sido víctima de discriminación por su orientación sexual en instituciones?



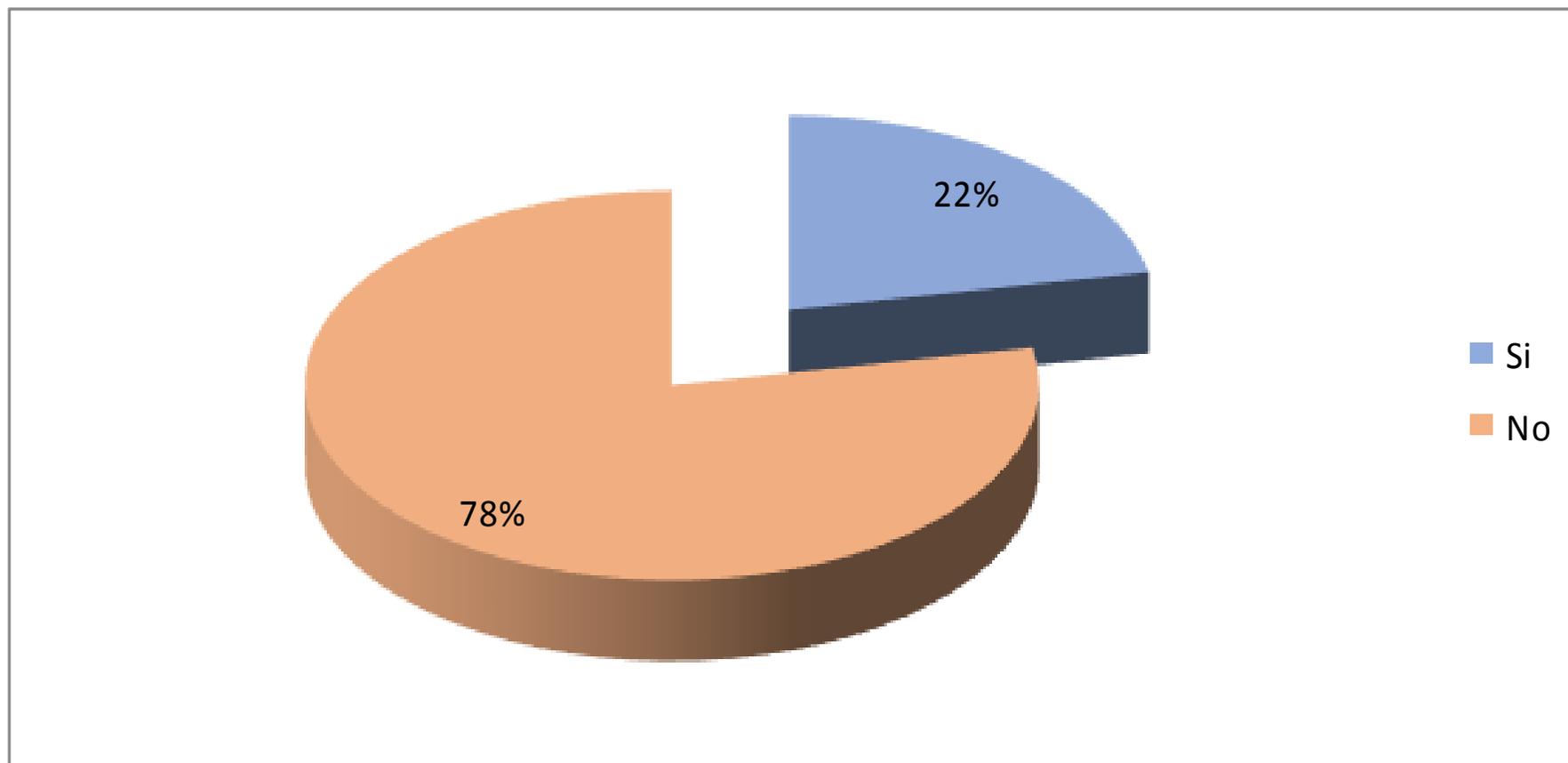
15. ¿Indique la causa de la salida de su último empleo?



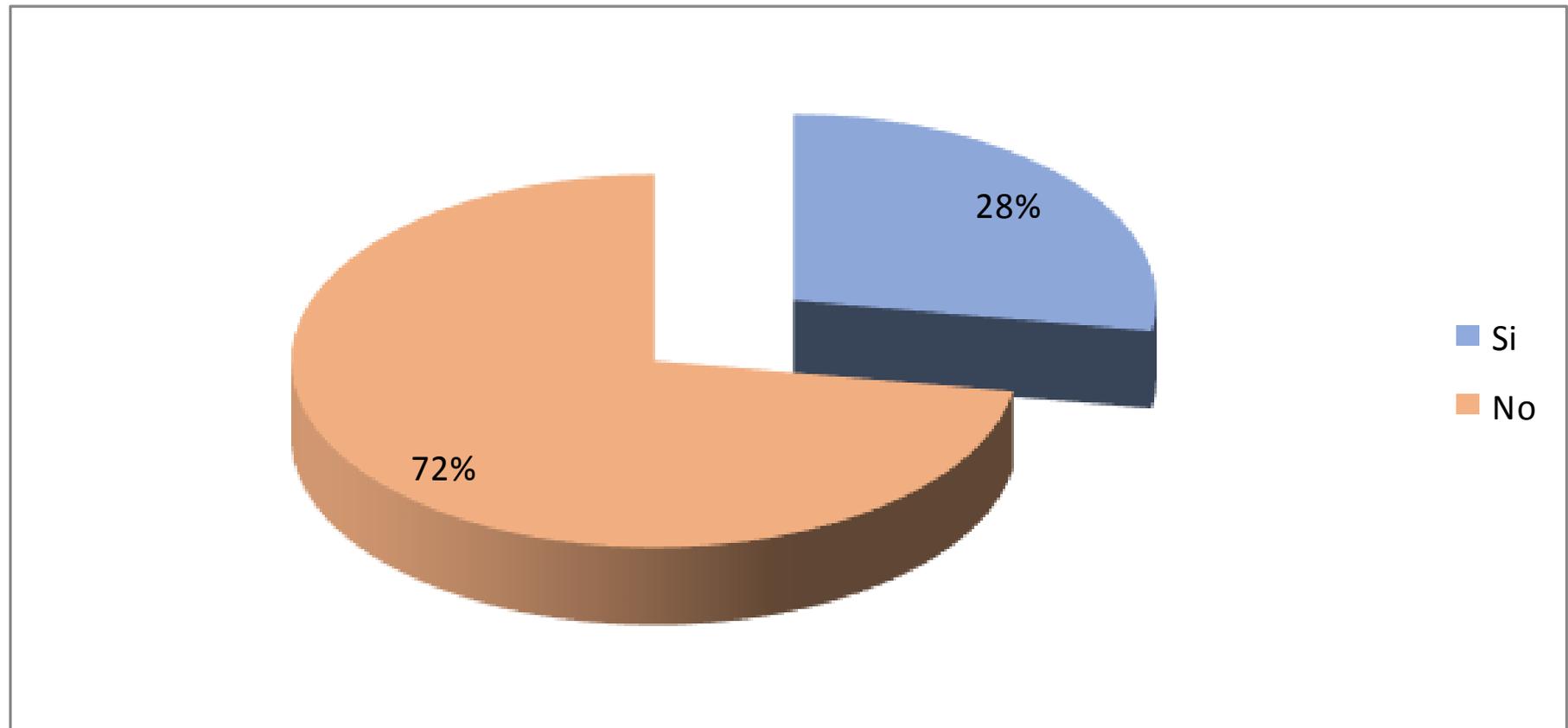
16. ¿Su empleador ha intervenido en casos de discriminación por orientación sexual, sancionando a quienes han propiciado dichos actos?



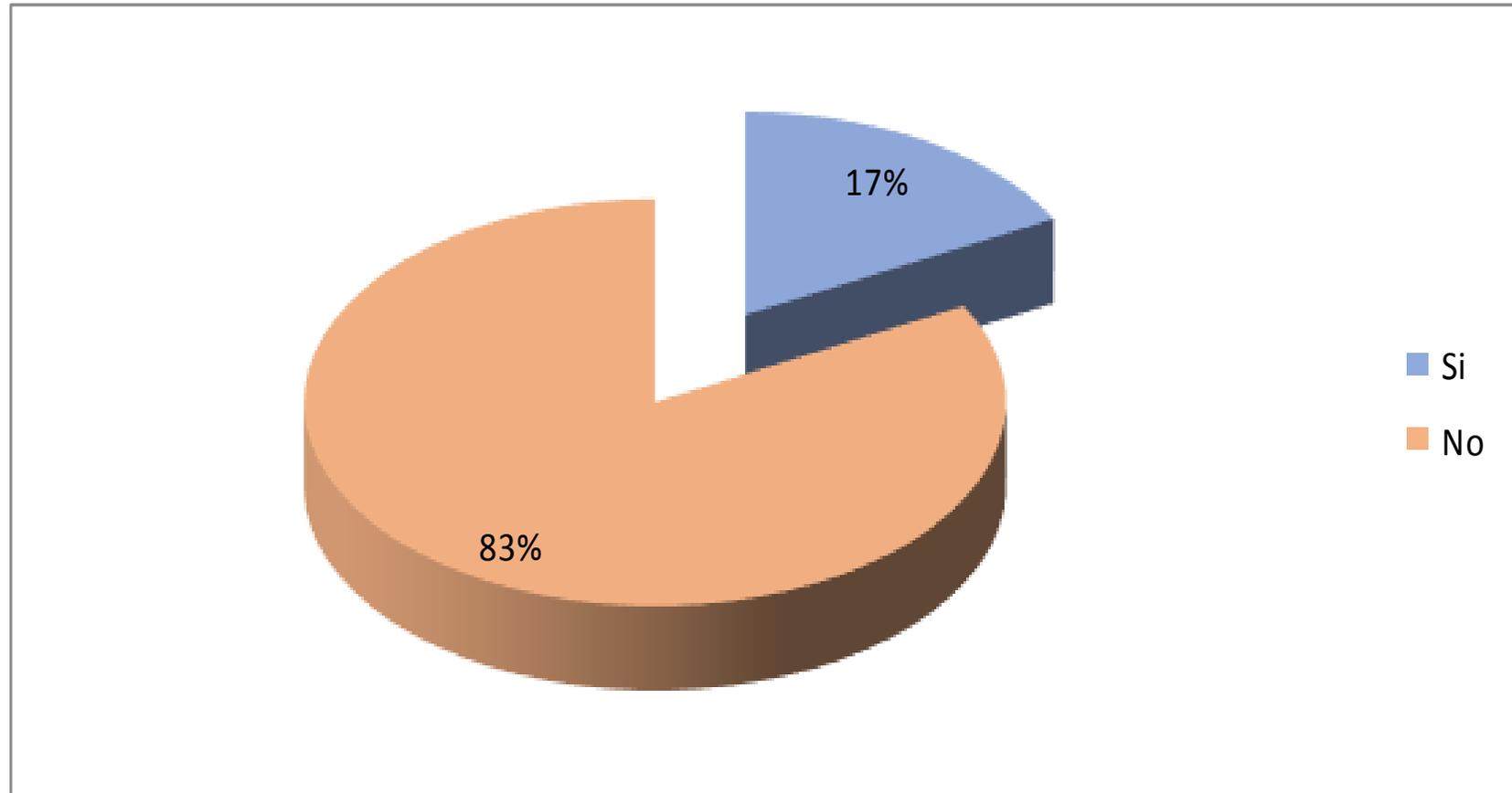
17. ¿Cree Ud. que su jefe ha propiciado actos de discriminación por orientación sexual, al alentar y respaldar comentarios o actos negativos sobre el tema?



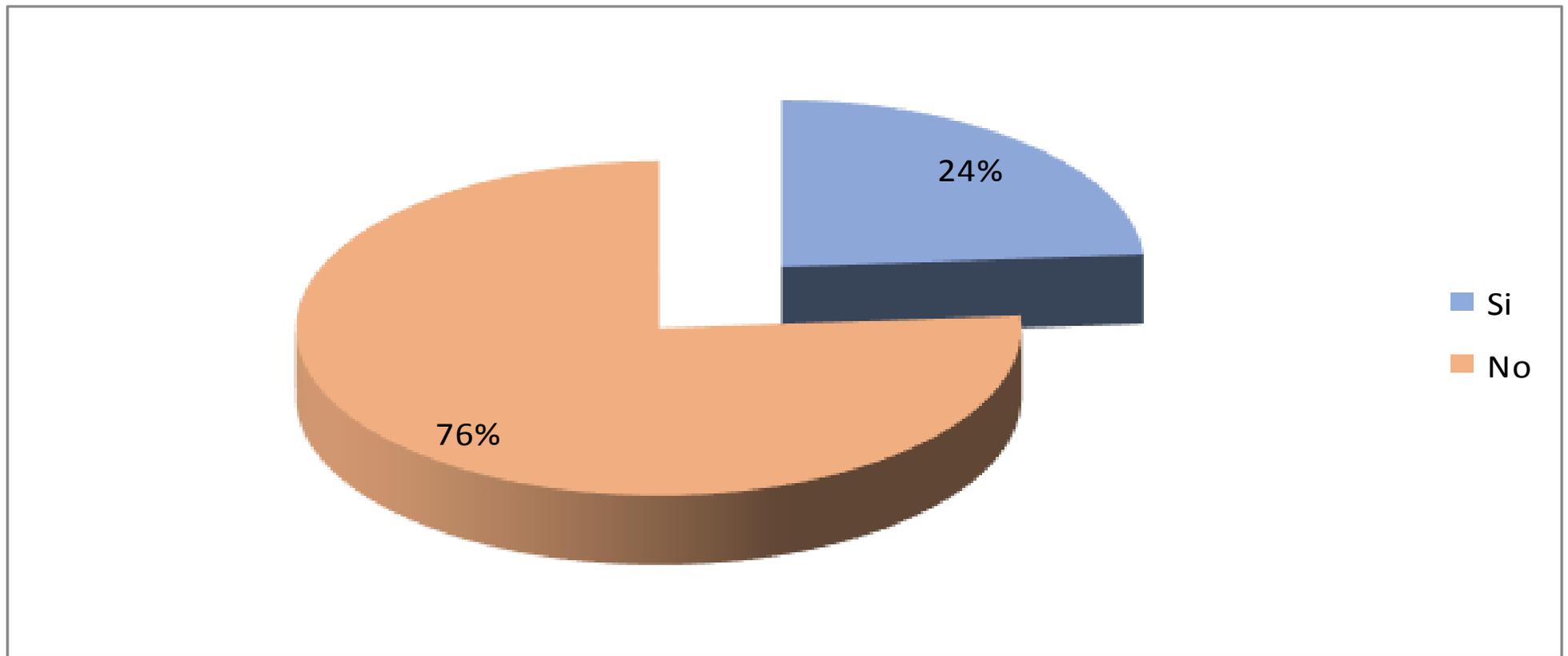
18. ¿Dentro su experiencia laboral en algún momento recibió sugerencias que debería casarse o tener hijos, para cambiar su orientación sexual?



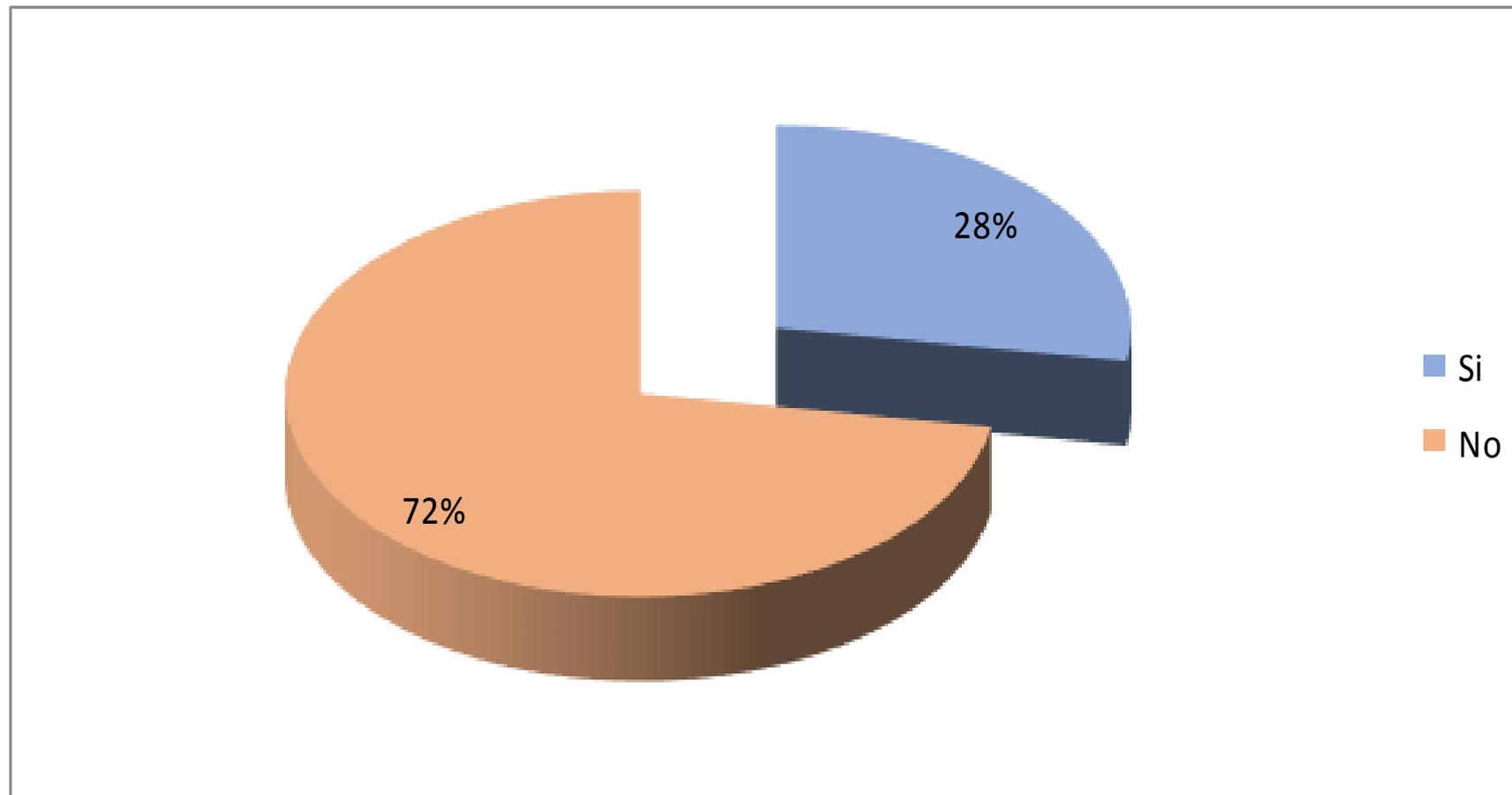
19. ¿Le han exigido o sugerido la presencia de una pareja heterosexual en eventos o actividades de la empresa?



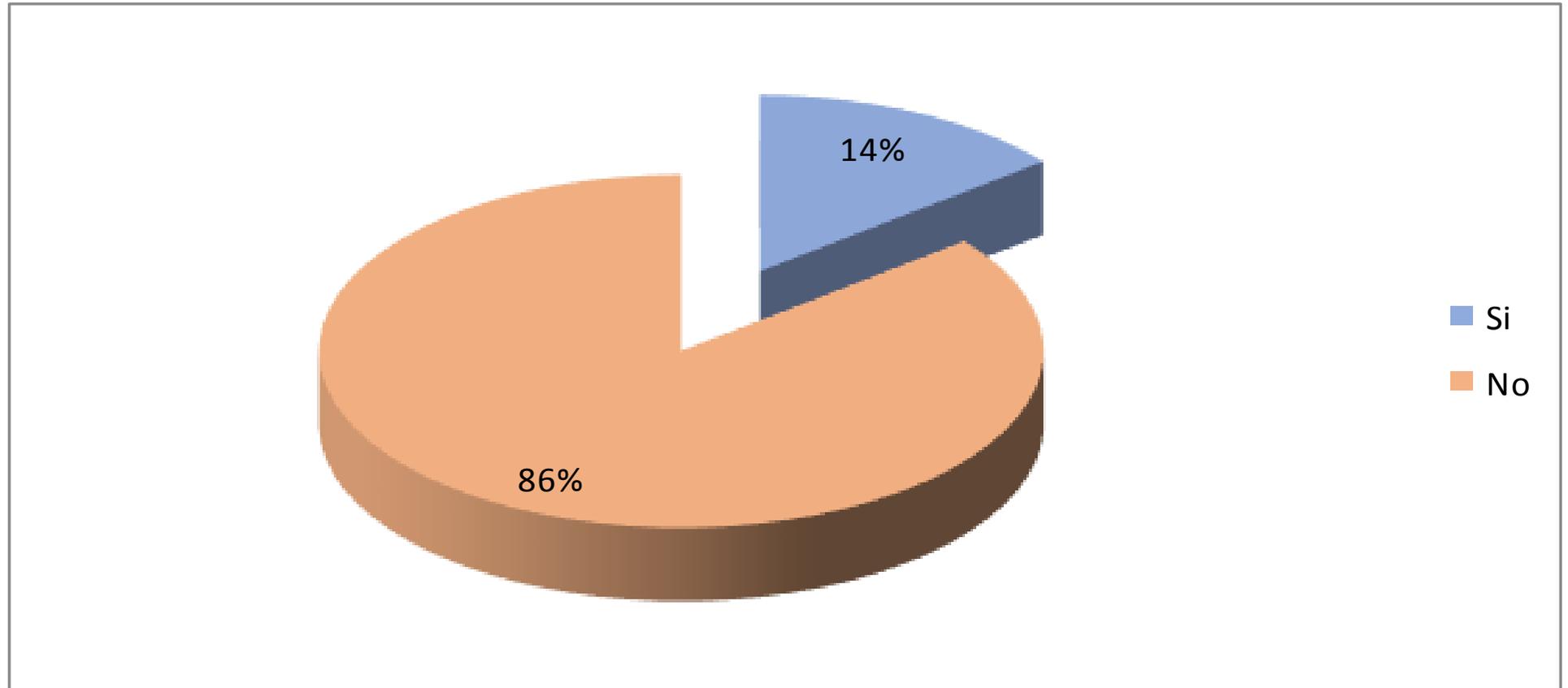
20. ¿Se ha visto obligado a comentar en algún momento dentro de su experiencia laboral que es casado, o que mantiene una relación heterosexual para evitar hostigamiento o que lo separen de la empresa?



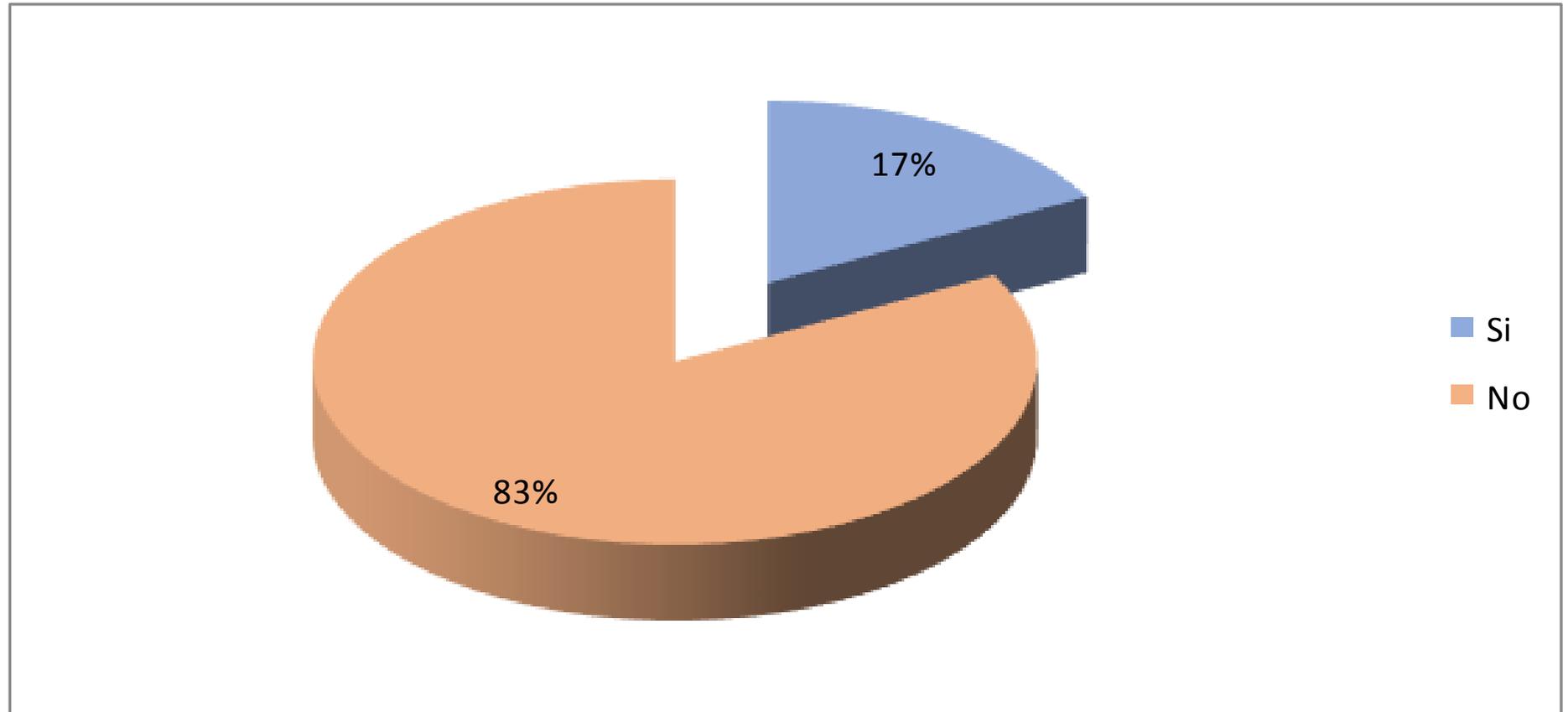
21. ¿Le han sugerido o exigido llevar un protocolo de vestimenta que demuestre masculinidad para acudir a su jornada de trabajo diario?



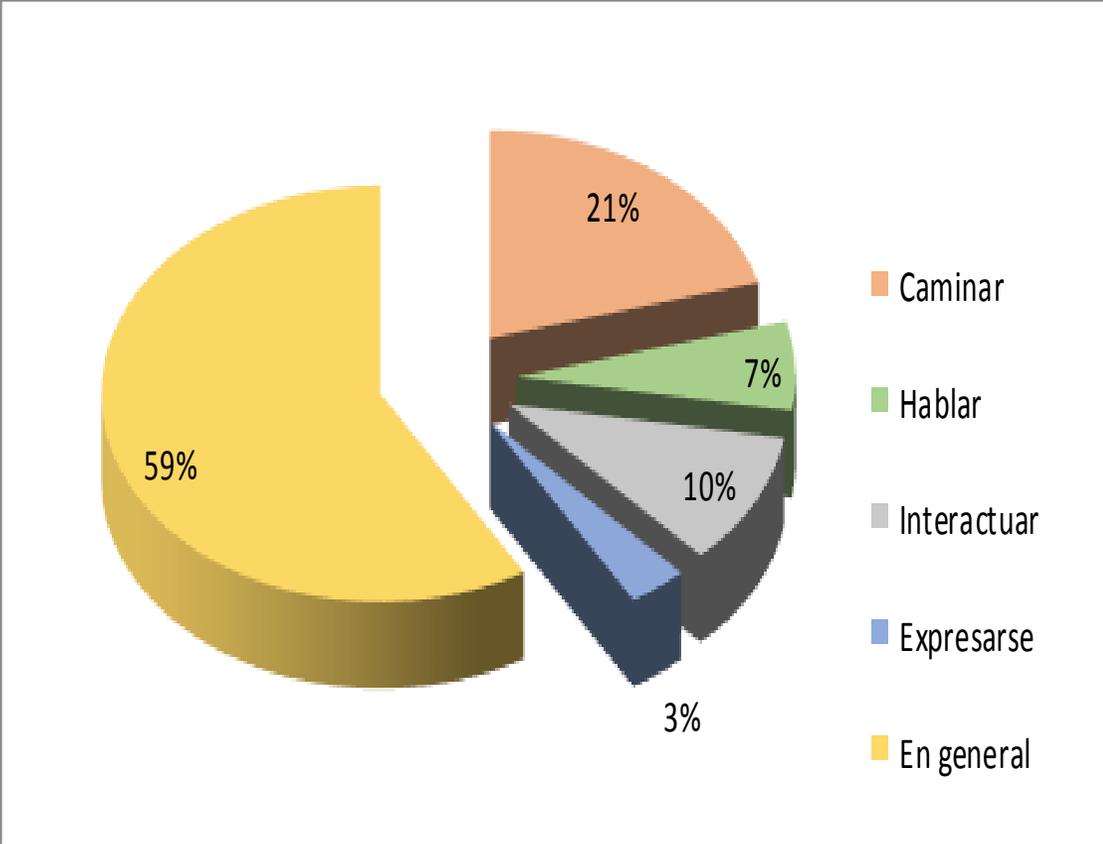
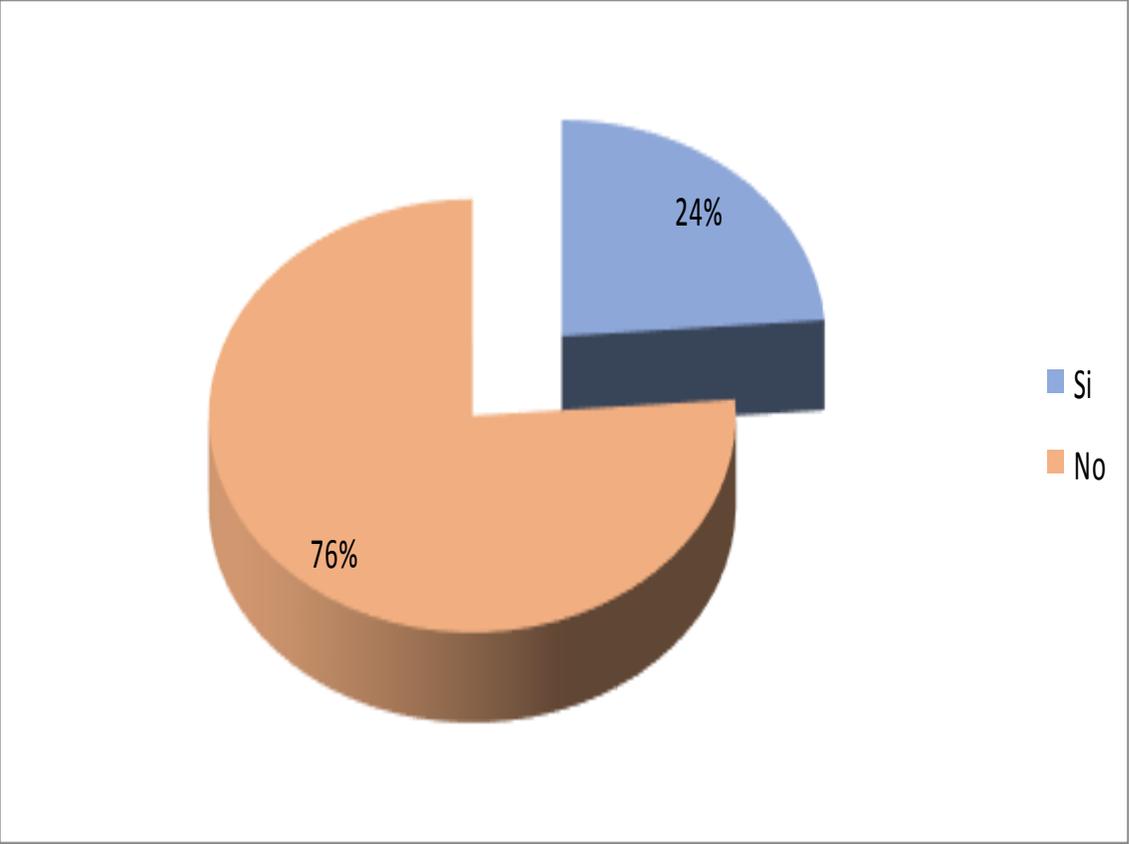
22. *¿Le han sugerido en algún momento dentro de su experiencia laboral que acuda al médico psicólogo o psiquiatra para tratar su Orientación Sexual?*



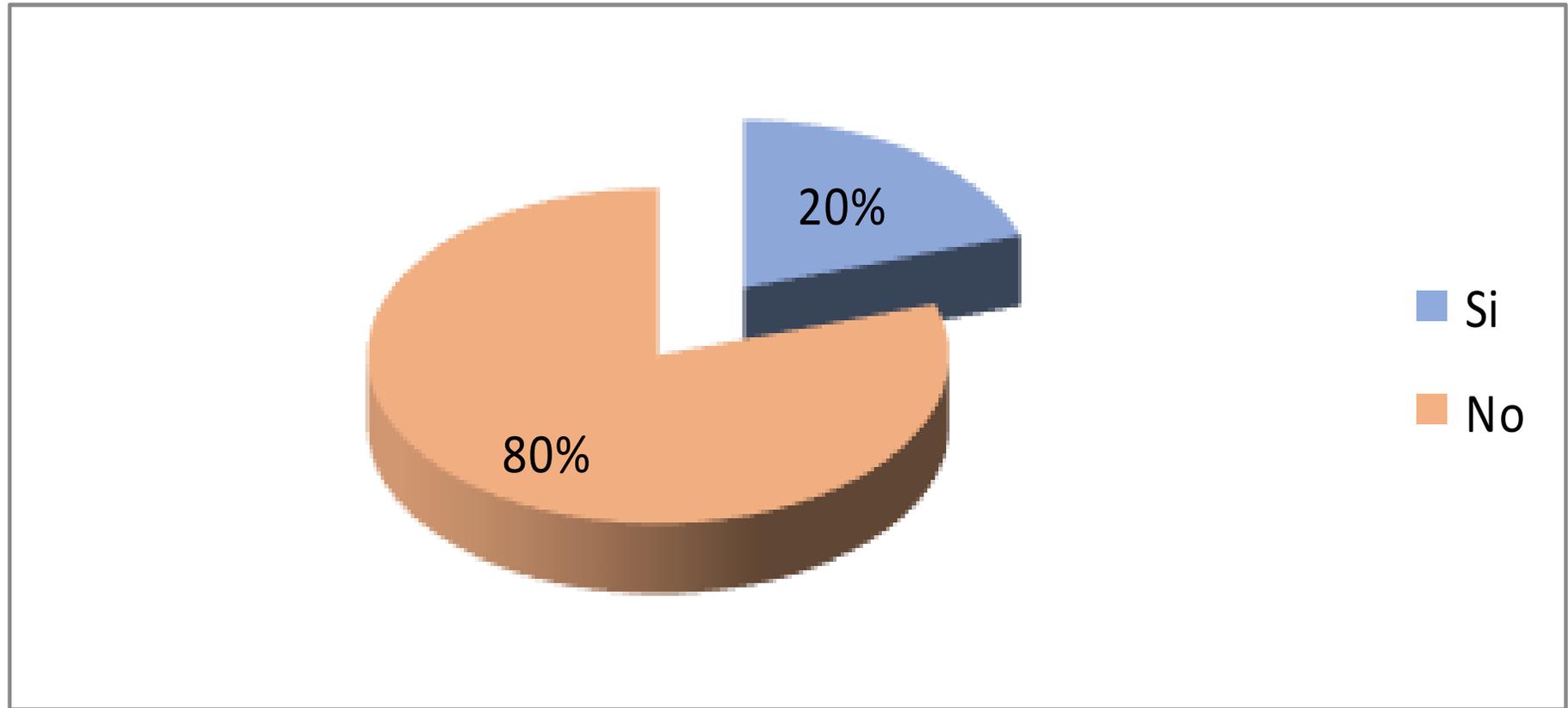
23. *¿Le han prohibido vincularse públicamente a grupos u organizaciones vinculadas a su orientación sexual?*



24. ¿Le han sugerido o exigido actuar de una forma más MASCULINA dentro del entorno laboral?



25. *¿Le han coartado su libertad de expresión dentro de su entorno laboral, al impedirle exponer abiertamente su orientación sexual o manifestar comentarios del tema?*



CONCLUSIONES

Porcentajes de discriminación

Superiores o
Compañeros
Forma de ser

Carrera
Profesional

Abusos
psicológicos,
verbales,
físicos y
sexuales

Estilo de Vida

Tratar el
Problema
Forma de
Actuar

Número de
Hombres
Gays

Interés en el
tema

Segmentar
hombres a
evaluar

RECOMENDACIONES

Más
Investigaciones

Capacitaciones
Permanentes en
la Sociedad

Capacitaciones
Permanentes en
Superiores y
RRHH

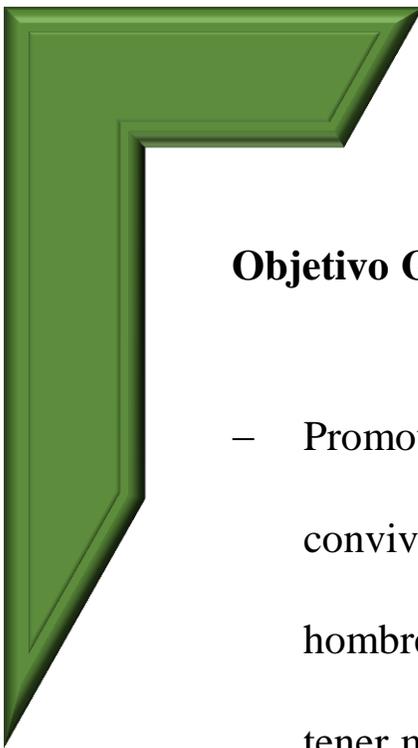
Asesoría
Permanente

Erradicar el
Machismo

Comunidad Gay

Código de
Trabajo

PROPUESTA

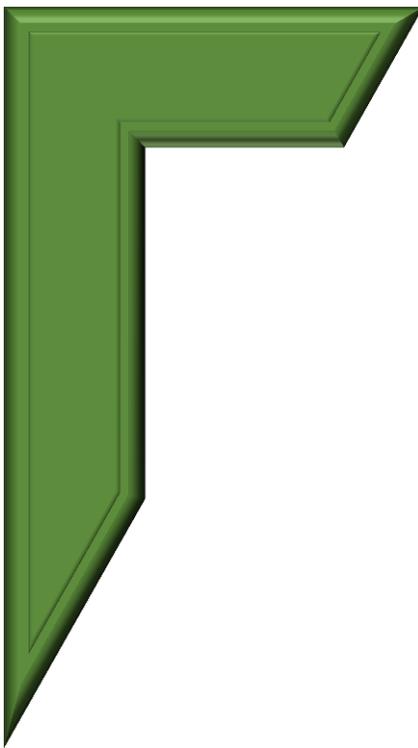


Objetivo General

- Promover estrategias y herramientas, de convivencia que garanticen los derechos de los hombres gays, a acceder a un trabajo digno, a tener mejores condiciones laborales y personales, fomentando el respeto por sus beneficios legales y evitando que su condición sexual, sea causa de perjuicio en su desarrollo profesional.

Objetivos Específicos

- Otorgar herramientas que desarrollen una comunicación asertiva y una convivencia saludable, para prevenir discriminación, y violencia hacia los hombres gays, dentro de sus ambientes laborales.
- Establecer pautas que permitan, reconocer y prevenir factores que pongan en riesgo la salud emocional, física y mental, de los hombres gays por su condición, dentro del ambiente laboral.



ANTECEDENTES

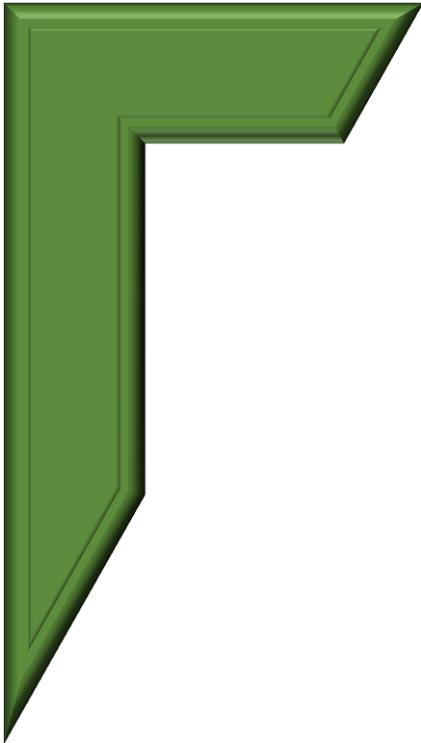
Con los datos arrojados del proyecto de investigación, donde se indagaba acerca de las prácticas discriminatorias percibidas por el género masculino, debido orientación sexual y evidenciando que tales datos, si demuestran ciertas prácticas de marginación a lo largo de la experiencia laboral de los encuestados. Se hace necesario abordar el tema, y encausar estrategias que sirvan como plataforma para poder suprimir dichos actos negativos.

Las prácticas que afectaron al colectivo gay, son de distinta índole, por tanto el abordaje debe darse de una manera completa, tanto en las formas directas de segregación, como en las indirectas que muchas veces son difícilmente percibidas, pero que en momento dado son las determinantes para que una persona sienta afectada su integridad.

JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta es la posible respuesta a un problema planteado, ya que evidentemente el colectivo encuestado si sufrió y percibió prácticas discriminatorias dentro de su entorno laboral, como se puede evidenciar en los resultados obtenidos del mencionado proyecto de investigación.

Por tanto resulta necesario el diseño de un Manual de Estrategias, que encaminen una erradicación de este tipo de rechazos, y que el mismo sirva como base teórica y práctica, para el mejoramiento de aspectos del medio laboral y social, logrando una garantía saludable de desarrollo profesional y personal, optimizando su hábitat organizacional, así como logrando un encauce saludable a las circunstancias adversas a los que se ven expuestos los hombres gays.



ENFOQUES

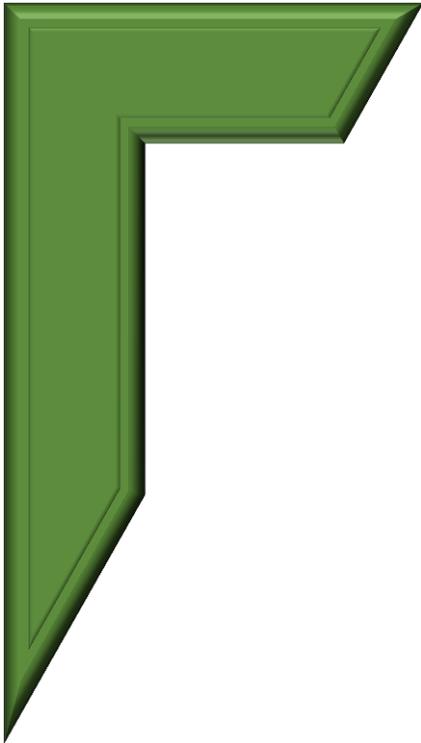
Se ha determinado enfocarse en cuatro ejes estratégicos, mismo que servirán para cumplir el objetivo planteado en esta propuesta, se especificó 3 espacios de abordaje, ya que en cada uno de ellos se encuentran falencias que son influyentes para los actos discriminatorios en los espacios de trabajo, y cada uno de estos puntos necesitaba una revisión y un tratamiento adecuado, para poder lograr una garantía total de derechos y sobretodo una erradicación general de prácticas adversas laborales hacia la comunidad.

Los enfoques planteados son:

Enfoque desde la Cultura Organizacional

Enfoque desde el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Organización

Enfoque desde el Trabajo Social dentro de la Organización



UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO

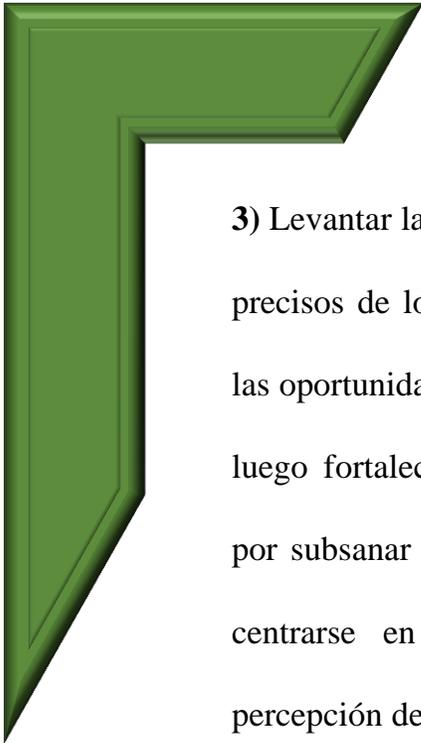
Analizar el tipo de entorno laboral que cada organización tiene, como es percibido por sus trabajadores, el tipo de falencias y virtudes que lo caracterizan, mismos que servirán para poder proyectar soluciones viables y sustentables a cada una de las insolvencias del ambiente de trabajo.

ACCIONES

1) Elaborar una encuesta que aborde las posibles prácticas de discriminación, en la que se abarcara la segregación por orientación sexual.

- Conductas de acoso verbal, psicológico, sexual.
- Incluir el abordaje de información personal no obligatoria, es decir que las personas que no han expresado una orientación sexual abiertamente, puedan hacerlo mediante esta encuesta, sin necesidad de revelar su identidad sino con el objetivo de que se abarque el tema que evidenciaría su existencia en el entorno laboral.

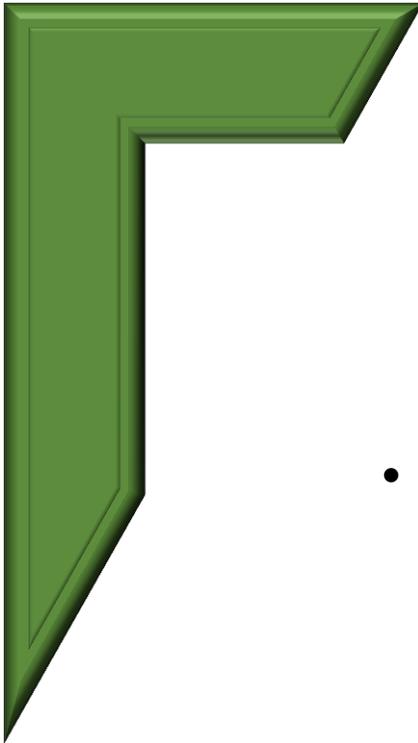
2) Cada trabajador, colaborara con la encuesta de análisis de entorno laboral, ya que en este procesamiento se podrá descubrir falencias como, la discriminación por género, por orientación sexual, por etnia, y también determinara, como es la relación de los colaboradores, que tipo de errores existe en la convivencia de individuos y de miembros de cualquier orden jerárquico.



3) Levantar la información, y procesarla a fin de lograr datos precisos de lo que sucede en el entorno laboral, segmentar las oportunidades y las falencias que tiene el mismo, y desde luego fortalecer lo primero, pero trabajar incansablemente por subsanar lo segundo, por tanto el foco de trabajo debe centrarse en las falencias que se obtengan desde la percepción de los mismos trabajadores.

4) Los pioneros de este trabajo serán los supervisores, directivos, presidentes y personas del alto orden jerárquico, quienes como líderes tendrán la labor de rectificar las dificultades, para esto los participantes deberán tener una capacitación previa acerca de lo van a abordar y que soluciones darán a estas problemáticas.

5) Los líderes serán los que propiciaran una adecuada y satisfactoria comunicación interna y externa, darán a conocer a la empresa desde adentro hacia afuera. Desde adentro promoviendo prácticas de inclusión entre sus colaboradores, promoverán un visión y una misión, acerca del tema de inclusión hacia las personas gays, que busca la empresa con esta práctica inclusiva y hacia dónde quieren llegar con la misma. La comunicación externa se dará gracias a un giro que de la empresa en cuanto a su imagen, la misma que debe promocionarse como una compañía tolerante y practicante de escenarios inclusivos, fomentando esa imagen frente al exterior se lograra que la organización se poseione como vanguardista en cuanto a temas de interés social, así mismo despertara mayor entusiasmo en las personas de la comunidad gay por formar parte de las filas de esta estructura, beneficiando a la misma al poder obtener los mejores recursos profesionales, y finalmente la empresa puede convertirse en un ejemplo referencial para otras organizaciones tanto en el ámbito laboral, empresarial como de responsabilidad social .

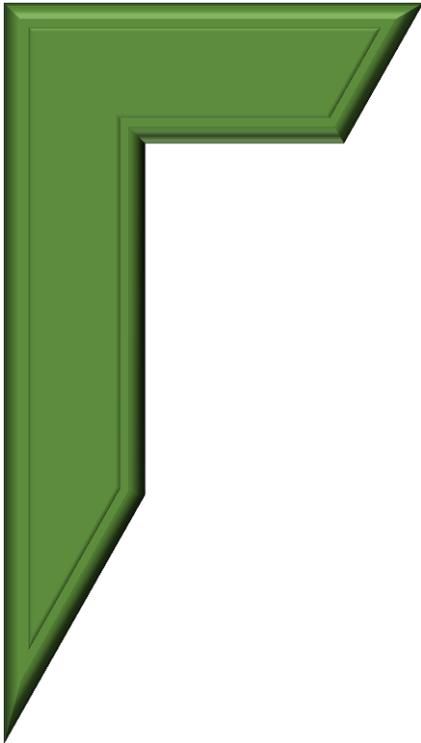


Realizar capacitaciones periódicas a los trabajadores sobre temas de discriminación de distinta índole.

- Capacitaciones sobre derechos laborales de mujeres y personas gays, quienes podrían ser conceptualizados como grupos vulnerables dentro de la organización.

Realizar sensibilizaciones sobre temas de discriminación.

- Los mismos que pueden contar con la participación de personas que hayan sido víctimas de segregación laboral en cualquier situación, por orientación sexual, etnia, género etc. Y sean estas personas las que relaten sus vivencias y las afecciones que les dejaron las mismas.

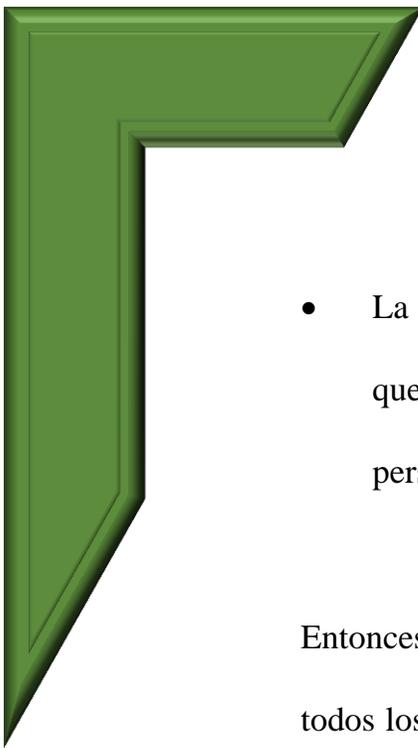


Realizar talleres de convivencia con personas defensoras de los derechos de la comunidad

gay.

- En dichos talleres que contaran con la participación de los colaboradores así como de las personas de la comunidad, se podrán plantear distintas actividades como por ejemplo:

Dramatizaciones: Donde los colaboradores y los participantes de la comunidad jueguen distintos roles, tanto como víctimas y victimarios de discriminación laboral en distintas situaciones planteadas y que experimenten la situación a modo de experiencial vivencial. En esta actividad cada participante debe emitir un criterio y una solución al problema dramatizado.



Difundir la experiencia de trabajar con una persona gay, en las diferentes áreas de la empresa.

- La encuesta permitirá conocer si en la actualidad la organización cuenta con personas abiertamente gays entre su nómina, las mismas que servirán de eje clave para esta actividad, y es que no en todas las organizaciones mucho menos en todas las áreas se cuenta con personas con esta orientación sexual.

Entonces si por ejemplo una persona abiertamente gay trabaja en determinada área, y tiene la voluntad de expresar su situación frente a todos los colaboradores, podría servir como expositora de experiencias de lo que ha significado su trabajo y su desarrollo dentro del área y de la organización, las fortalezas y debilidades que ha encontrado con respecto al tema.

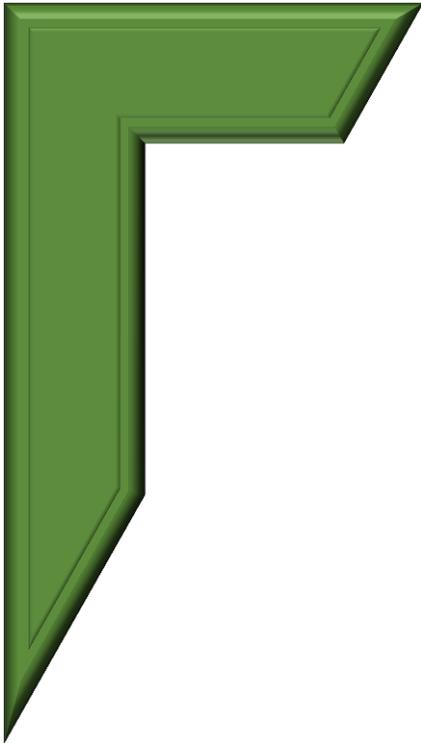
De igual manera, las personas cercanas a este colaborador, es decir compañeros que comparten la misma área de trabajo, podrán expresar y exponer su experiencia de lo que significa trabajar con una persona abiertamente gay, para que dicha experiencia que en lo posible expondrá los escenarios positivos de lo que ha significado aquello, llegue a todas las otras áreas que no han tenido esta práctica, y de esa manera fomentar la tolerancia, eliminar los mitos y las restricciones que se tiene sobre el tema, y sobre todo desarrollar un criterio de trabajo en equipo sin anteponer las condiciones personales de los compañeros, sino su capacidad profesional.

Hacer partícipes de las actividades de la empresa, a las personas gays

- Incluir a personas del colectivo gay en actividades laborales, como partícipes externos de las mismas, estrechara lazos entre las organizaciones y los colectivos, la presencia de estas personas en las actividades de la empresa hará que la tolerancia en el ambiente laboral se incremente, al compartir el mismo espacio entre personas diversas, fomentara el desarrollo profesional de las personas gays, al recibir capacitaciones en pro de su desarrollo laboral y personal.

Buscar el acercamiento con colectivos gays que puedan formar parte de esta actividad, estas personas tendrán la oportunidad de asistir a las actividades de la empresa, ya sean capacitaciones, talleres profesionales, o actividades de esparcimiento, lo que se busca con esto es que las personas gays tengan un acercamiento con las organizaciones y su estructura, así como con sus colaboradores, el fin es que ambos grupos compartan espacios de distinta índole para poder fomentar un ambiente de tolerancia, y por supuesto la empresa dará un paso hacia un desarrollo sustentable haciendo que sus capacitaciones profesionales lleguen a distintos grupos, incluso externos, esto ayudara a que la empresa sea parte importante en el desarrollo profesional de estas personas, ofreciéndoles la oportunidad de incrementar su conocimiento y sus destrezas laborales, que en conclusión será un beneficio bilateral, ya que la empresa será base de sustento de desarrollo del conocimiento para grupos vulnerables o rezagados laboralmente, y de esa manera podrá obtener mejores profesionales que puedan ser potenciales colaboradores de la organización, individuos que saldrán desde estas capacitaciones.

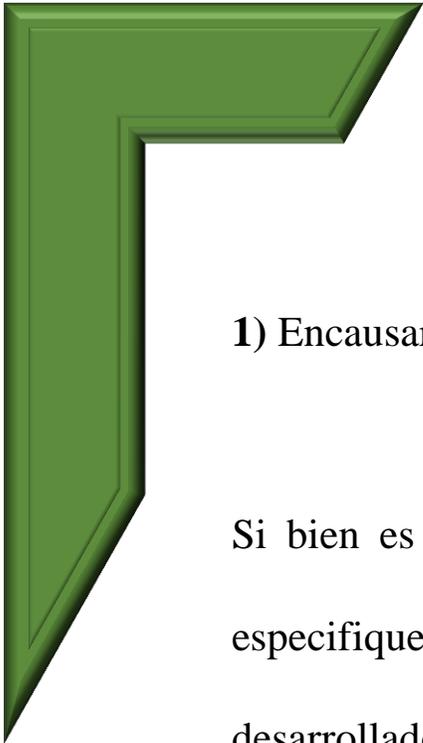
PLAN OPERATIVO	ACTIVIDADES	Tiempo	RESPONSABLE	MATERIALES	FRECUENCIA
UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN	Encuesta	30 a 60 min. (En aplicar encuesta)	Talento Humano Jerárquico superior	Encuestas Lápices o Esferos	Una encuesta por año
	Capacitaciones periódicas a los trabajadores sobre temas de discriminación de distinta índole.	30 a 60 min. (Por Capacitación)	Talento Humano Jerárquico superior Jurídico Colectivo Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Capacitaciones semestrales
	Realizar sensibilizaciones sobre temas de discriminación.	30 a 45 min.	Talento Humano Jerárquico superior Colectivos Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Sensibilizaciones Semestrales
	Realizar talleres de convivencia con personas defensoras de los derechos de la comunidad gay.	30 a 60 min. (Por taller)	Talento Humano Jerárquico superior Colectivos Gay	Material de Oficina Hojas Instructivo	Talleres Semestrales
	Difundir la experiencia de trabajar con una persona gay, en las diferentes áreas de la empresa.	20 a 40 min.	Persona Expositora de su Experiencia Área que va a Compartir su Experiencia Talento Humano Jerárquico superior	Materiales de exposición Material de Oficina Espacio de Exposición	Un relato de experiencia por trimestre
	Hacer partícipes de las actividades de la empresa, a las personas gays	30 a 60 min por actividad	Talento Humano Jerárquico superior Capacitadores Colectivos Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Capacitaciones o actividades, según la necesidad de la empresa y de los colaboradores (una vez por mes, Ej.)



EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

OBEJTIVO

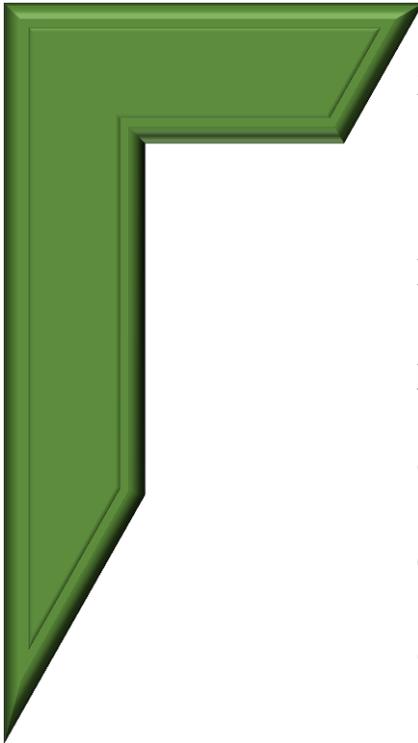
Desarrollar lineamientos estratégicos, amparados por las normas legales internas y externas de la organización, que amparen a personas vulnerables dentro de la estructura organizacional fortaleciendo sus derechos.



ACCIONES

1) Encausar una modificación del código de trabajo:

Si bien es cierto el código de trabajo sanciona la discriminación y sanciona a quien la propicia, es necesario que se especifique un artículo único en casos de discriminación laboral por orientación sexual, el tema todavía no ha sido desarrollado completamente, entonces tanto para los afectados como para los gestores de dicha práctica que muchas veces la describen como involuntaria por falta de conocimiento, resulta confuso el tema, se debe determinar qué tipo de causales pueden ser consideradas como sanciones en caso de incurrir en esta discriminación, así las personas que se sientan vulnerables de dichos actos tienen la garantía legal de ampararse en dicho código y exigir el respeto de sus derechos como ciudadanos y como trabajadores.



2) El código de trabajo debe garantizar espacios de empleo a estas personas:

En la función pública el hecho de pertenecer al grupo GLBTI, significa una valoración extra en beneficio del postulante, lo que significaría una nota mayor a dicha solicitud, brindándole mayores posibilidades de adjudicarse dicha plaza de trabajo, lo mismo debería suceder en las organizaciones privadas, se debería, puntuar a las personas que pertenecen a grupos vulnerables, o que están en riesgo de discriminación, que se entiende como menores oportunidades de emplearse.

El código de trabajo debería garantizar un mínimo de personas del grupo GLBTI, como parte de la nómina de cada organización, entonces cada empresa debería contar con un porcentaje de miembros de este grupo colaborando para la misma, lo que fomentaría el trabajo seguro y digno para cualquier persona en especial para los miembros de este grupo, y no solo se habla de hombres homosexuales o mujeres lesbianas, se enfocaría también a personas transexuales, que en cierto modo son quienes más han sufrido discriminación de toda índole y menores oportunidades por su condición.



3) Reglamento interno de cada organización

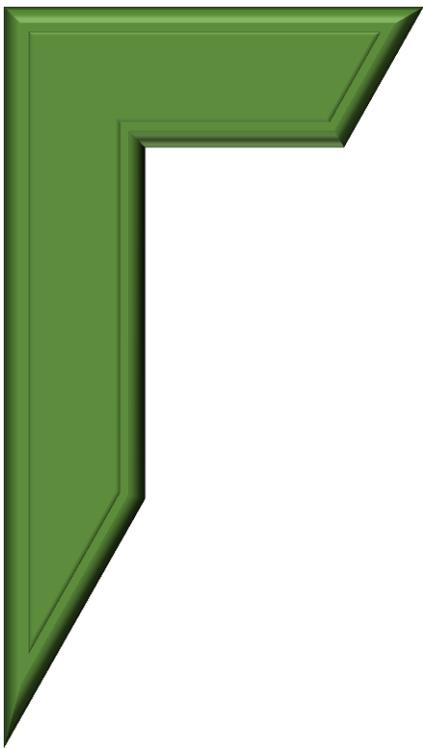
Cada organización debe normar la libre discriminación, en sus espacios de trabajo.

Debe establecer protocolos adecuados para una contratación y una inducción procedente en cuanto a las personas homosexuales.

Debe establecer reglas internas, donde se puntualice sanciones por actos de discriminación a las personas gays, estableciendo que tipo de actos directos o indirectos serán sancionados.

Debe desarrollar capacitaciones periódicas, en las que se aborde este tema, el mismo que debe ser difundido en toda la organización

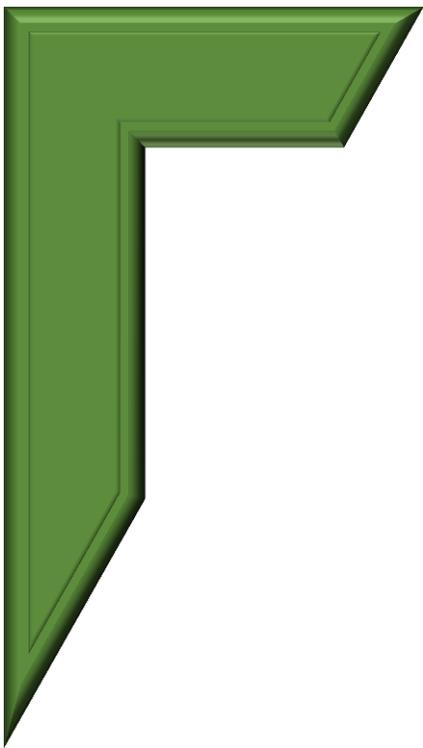
Debe permitir que cualquier persona sin importa su condición, más aun su orientación pueda acceder mejores prestaciones, bajo ningún concepto las personas gays pueden ser segregadas de mejores beneficios y desarrollos profesionales.



Debe establecer normas y protocolos de vestimenta, respetando las creencias de cada persona, estas normas claro esta deben, ser desarrolladas en un marco que no afecte ni a las personas gays, pero tampoco al resto de colaboradores, pero no podrá impedir que una persona exprese su personalidad mediante su forma de vestir o arreglarse, eso sí bajo ciertos criterios de cumplimiento.

Debe fomentar la libre expresión de sus trabajadores fuera de la jornada de trabajo, sin impedir que los mismos se vinculen a organizaciones, grupos, colectivos y demás que representen su forma de pensar

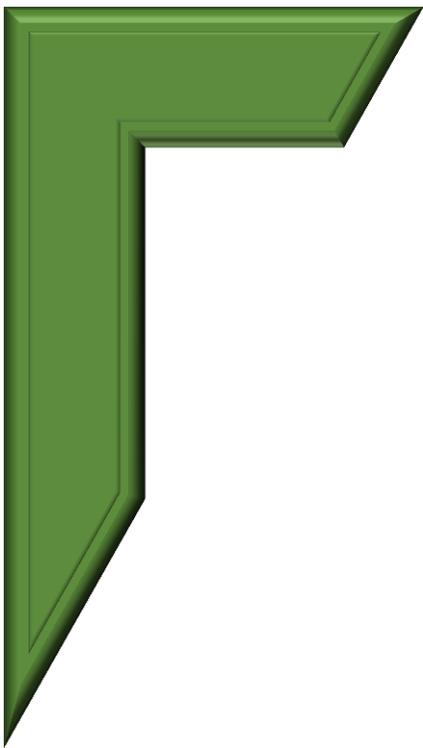
Debe puntualizar que la persona no necesita de ciertos requisitos más allá de los profesionales requeridos, para formar parte de una organización, exigir un estado civil o la conformación de un familia es decisión de cada persona y en nada debe influir su inducción, permanencia y desarrollo en la organización



El reglamento interno establecerá que ningún postulante, podrá ser cuestionado por su orientación sexual, peor aún si dicha interrogante está basada en juicios de valor por la persona a cargo del proceso de selección, las entrevistas y demás parámetros para una contratación deben enfocarse netamente en el ámbito profesional.

No se podrá segregar a las personas, bajo criterios perceptivos, ninguna persona podrá ser limitada de una función porque un superior crea que dicha persona no tiene la personalidad o los atributos físicos para realizar cierto trabajo.

Todo trabajador tendrá derecho a ser partícipe de las actividades, tanto internas como externas de la organización, sin que influya su condición sexual, no habrá segregación de ningún tipo, salvo el criterio de que sea dicho trabajador el que voluntariamente no desee participar de dicha actividad. Todos los trabajadores tendrán los mismos derechos, y se les otorgara las condiciones necesarias para trabajar, nadie podrá explotar a una persona por su condición, ni mucho menos escudara su accionar en la orientación sexual.



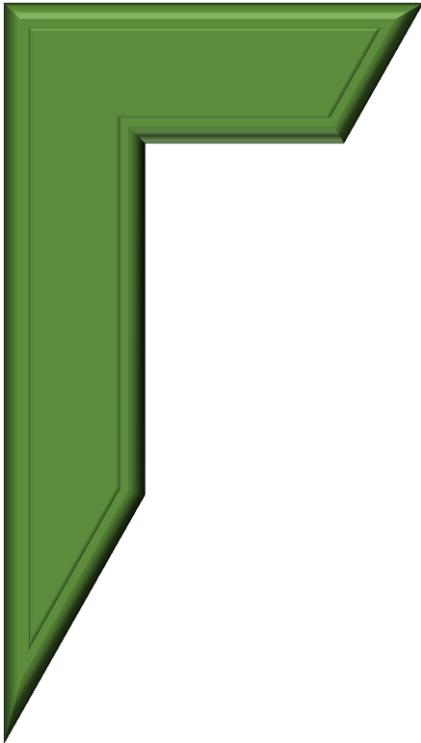
La forma que una persona se arregle, se vista o camine bajo ningún concepto puede ser motivo de burla o discriminación, cada persona tendrá el derecho de tener el arreglo personal que considere, claro está respetando las normas que se establezcan, las mismas que serán normas generales de vestuario.

Se deberá establecer el respeto del caso por el proceso de selección, cada postulante deberá ser adjudicado al puesto de trabajo al que solicito, a menos que la empresa y el interesado lleguen a un acuerdo sobre otra plaza laboral, pero este convenio no estará basado en la libertad que se tomó la persona en expresar su orientación sexual, tampoco en la percepción que maneje la persona encargada del proceso, sobre el tema de la condición sexual de los postulantes, se fundamentara en el desarrollo, del profesional beneficiándolo tanto a él como a la empresa, cualquier plaza de trabajo se deberá ocupar únicamente por la experiencia y formación profesional que se exija.

EL TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

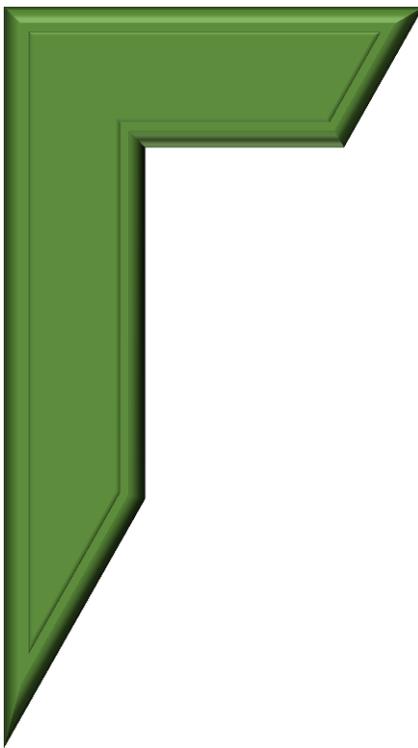
OBJETIVO

Analizar, las condiciones de vida de los trabajadores, en especial de las personas gays, con el fin de garantizarles una mejor calidad de vida dentro y fuera de las organizaciones.



ACCIONES

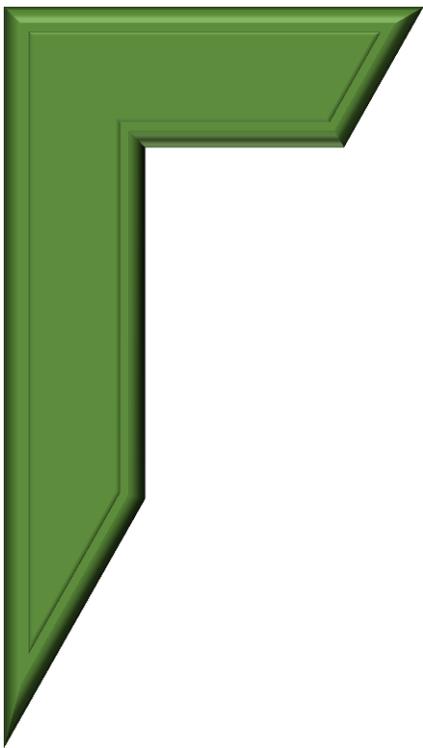
- 1) Analizar los resultados de la encuesta, misma que abarcara las condiciones de vida de los colaboradores, vivienda, educación, familia, salud.
- 2) Tener un acercamiento con las personas en condiciones más vulnerables, personas gays que han expresado su orientación dentro de esta encuesta, de no ser posible, el área de Trabajo social deberá indagar las condiciones de vida de cada colaborador, y enfocarse en las personas en condiciones de riesgo.
- 3) Trabajo social analizara si la remuneración que perciben estas personas con la mencionada orientación sexual, está acorde al tipo de trabajo que realizan, y si el mismo está dentro de la escala salarial de la organización, verificando que no se haya vulnerado su derecho a recibir un salario digno y justo por su labor, adicionalmente se encargara de indagar si dicho salario cubre las necesidades básicas de estas personas.



4) Trabajo social será el área encargada de socializar problemas de salud, que estén vinculadas a la orientación sexual, es decir esta área encaminara su trabajo a indagar si existen colaboradores en condiciones de salud de riesgo, y se asegurara que los mismos reciban el tratamiento adecuado, puntualizando enfermedades de transmisión sexual y VIH.

5) Trabajo social garantizara una educación sexual de calidad en sus colaboradores, en especial las personas con más riesgos, como resultará difícil conocer si dentro de la organización existen trabajadores homosexuales, las capacitaciones de este tema abarcaran las relación sexuales tanto, en personas heterosexuales como homosexuales, con el fin de que el tema llegue a todos sin importar su condición.

6) Trabajo social se encargara de direccionar un atención psicológica de calidad a las personas gays, atención que desde luego la recibirán todos los empleados, pero se enfocara principalmente en las personas con orientación sexual distinta, que hayan expresado su orientación abiertamente y en especial las que no lo hayan hecho.

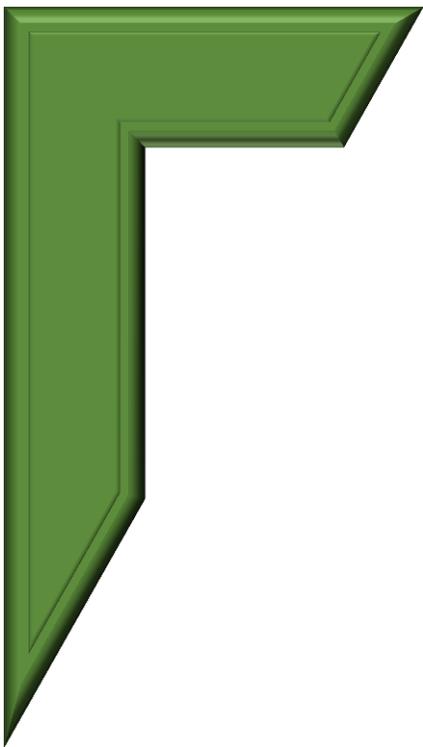


7) El área de trabajo social, así como el área de recursos humanos serán los encargados de mediar situaciones discriminatorias, enfocándose principalmente en un ambiente de tolerancia y aceptación.

8) El área de trabajo social será la encargada de resguardar la vinculación de personas gays a la organización, y que las mismas tengan todas las garantías legales para poder desempeñar un trabajo adecuado.

9) El área de trabajo social, se encargara de vigilar sobre las condiciones de vida de sus trabajadores gays, para que puedan acceder a beneficios tanto en la empresa como fuera de ella, es decir puedan adquirir bienes, obtener un seguro de vida o de salud, sin que se condicione aquello, por su orientación sexual.

10) Dicha área velara por el bienestar de los trabajadores gays, indagando la existencia de maltrato dentro de la organización o en el entorno familiar del afectado, así como si la persona ha sufrido vulnerabilidad de sus derechos en ciertas situaciones o espacios donde se desarrolla, trabajara en un posible entorno perjudicial para el empleado, ya sea bajo el seno de una familia discriminadora y maltratadora, o la dependencia de una pareja explotadora y violenta, por citar algunos escenarios. Garantizando el libre derecho a su orientación sexual, económica, profesional y personal.



GRACIAS