

## COMISIÓN BOGOTÁ 10

### PRESIDENTES(AS):

Nombre	Correo electrónico
Derek Jeffrey Terán Moreno	derekjeffrei@gmail. com
Sharik Jahel Amador Vega	sharik0726@hotmail .com

### 1. BIENVENIDA:

Apreciadas delegaciones les ofrecemos una cálida bienvenida a la comisión BOGOTA 10, de parte de los cargos de liderazgo agradecemos profundamente su interés en esta décima edición de Simonu Bogotá región 2022.

Estamos convencidos y convencidas de que el motor de Simonu son los niños, niñas y jóvenes que usan la diversidad para construir e impactar al mundo con un cambio; así mismo la simulación se convierte en un escenario de construcción para la paz y la democracia por medio del desarrollo de diferentes habilidades, entre las cuales destacamos el aprendizaje socioemocional, la empatía, el liderazgo, la oratoria, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

De igual forma, este es un espacio en el que se le otorga valor a la formación integral de la persona impactando no solo en lo académico, sino en la manera de relacionarnos con el otro, entendiendo que las diferencias nos unen y de ellas formamos la gran familia por la cual se caracteriza Simonu. En esta guía encontrarán un material con fines educativos para impulsar la construcción de la simulación y el buen desarrollo del debate. Estamos muy felices de poder trabajar junto a ustedes construyendo este escenario con su ayuda, y convirtiéndonos en un apoyo para generar un espacio ameno para todos.

El tema debatido en esta comisión será la ventana al aprendizaje y la consciencia sobre el mundo, además, el entorno que nos rodea impactando nuestra vida diaria. Va a ser una experiencia exigente, pero también comprensiva de todos y todas, que nos educará en la cultura del consenso. Estamos convencidos de que este va a ser un espacio enriquecedor para todas las delegadas y delegados que engrandecerá las ideas y la habilidad de comunicarlas en nuestra sociedad del siglo XXI.

Nos anima compartir esta experiencia con ustedes recordando que en Simonu cambiamos tu vida, tu cambias el mundo. ¡Bienvenidos!

**2. TEMA:** Incentivar la igualdad de género con la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

La igualdad de género se ha convertido en un tema muy importante hoy en día, ya que las comunidades LGTBIQ+ se ven afectadas en el ámbito laboral; esto no es tan solo de ahora ya que estas comunidades llevan luchando en Bogotá desde el 2010 por un trabajo digno y no de migrante, ya que a lo único que muchas empresas o personas piensan que estas comunidades solo sirven para trabajos con menos rigor y de discriminación que se ha llevado desde muchos años (estilistas, peluquería, manicuristas, prostitución, Etc.). Las personas de estas comunidades que tienen trabajos totalmente diferentes a estos son tratados de diferentes maneras o su salario es diferente (más bajo) que el de las personas Heterosexuales.

Las diferentes marchas que ha habido en Bogotá desde el 22 de junio hasta el pasado 16 de julio del 2022 se han visto como un avance para estas comunidades, ya que se han dado a entender que siguen siendo personas del común y merecen el mismo trato que el de todo el mundo, ya que con estas marchas han demostrado que en el ámbito laboral se ven afectados por las empresas, ya que algunas piensan que serían un problema para ellas.

**3. ENFOQUE:** Plantear estrategias para acabar con la discriminación de género y estigmatización del trabajo con las comunidades LGBTIQ+ en los entornos laborales.



Lo que buscan las comunidades LGTBIQ+ en los entornos laborales, es sentirse cómodos, no sentir discriminación alguna tanto en la forma en como los traten o en su salario. Lo que queremos es que encuentren diferentes estrategias para encontrar las posibles soluciones para esto, a pesar de que en una empresa debe estar la persona encargada en recursos humanos, para varias personas se les hace muy complejo tratar con esta comunidad, o también en los salarios para estas personas, ya que pueden desempeñar el mismo trabajo que todos, pero puede que ellos tengan un salario menor al resto, sin importar que se esfuercen o no, siempre su salario será más bajo, queremos que juntos podamos encontrar las posibles soluciones para los diferentes problemas que tienen estas comunidades que solo quieren tener una igualdad salarial y laboral.

#### 4. ACERCA DE LA COMISIÓN:

✓ ¿Qué hace la comisión?:

Se plantea la necesidad de una ciudadanía global que reconoce a las niñas, las mujeres y la comunidad LGTBIQ+, como parte del cambio y transformación de la sociedad. Por ello, desde SIMONU buscamos reflexionar, problematizar y proponer acciones para apropiar la paridad de género en espacios de representación (política y social), favorecer y garantizar un empleo con salario digno, fortalecer el empoderamiento y movilización femenina, generar autocuidado en las mujeres desde la perspectiva de género, promover ciudades seguras de acoso y violencia sexual en espacios públicos para niñas y mujeres; diseñar e implementar protocolos para la atención y seguimiento de violencias basadas en género en espacios educativos, re significar la concepción histórica de esfuerzos sociales y de política pública en temas de género, feminismos, visibilidad y reconocimiento de los derechos de la comunidad LGTBYQ+, entre otros asuntos de interés.

✓ ¿Por qué es importante la comisión para el desarrollo del debate?:

El tema principal de la comisión es la igualdad de género de las comunidades LGTBIQ+ en los ámbitos laborales, teniendo en cuenta las diferentes habilidades de cada persona y las diferentes empresas que hay en el país.

✓ ¿Qué temas aborda la comisión?:

Se tratan temas como la integración de cada tipo de género existente en las empresas, microempresas, locales, etc. teniendo en cuenta los problemas y críticas.

✓ ¿Qué cosas puede hacer y no hacer la comisión (puede crear fondos, enviar tropas, aplicar sanciones, políticas públicas, vincular otras entidades del gobierno, ejecutar presupuesto, crear normas, leyes, decretos, acuerdos, propuestas, control político y control fiscal, etc.)?

La comisión puede proponer preguntas enfocadas en el tema escogido. Igualmente, no se puede hacer denuncias directas en el ejercicio del debate: el respeto es fundamental. Por esto, se pide total activación de sus cámaras web durante el ejercicio y actividades que se puedan llevar a cabo. Los delegados deberán de tener en cuenta las fuentes de información ya que tienen que ser verídicas y confiables, también queremos hacer la invitación a el correcto lenguaje formal durante esta simulación

## 5. CONCEPTOS CLAVE:

**Igualdad de género:** La igualdad de género implica que todas las personas deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación, ETC.

**Comunidad LGTBQ+:** LGBT o LGTB es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans. En sentido estricto, agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas

**Igualdad Laboral:** Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción

por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

**Económica:** Como indica Naciones Unidas, la desigualdad económica es la “diferencia que existe en la distribución de bienes, ingresos y rentas dentro de un grupo, sociedad, país o entre países”. Es decir, se produce cuando los recursos económicos, en lugar de distribuirse de forma equitativa, se concentran en pocas manos.

**Discriminación:** La discriminación por sexo consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo en el caso laboral) de manera no favorable por el sexo de esa persona. La discriminación por sexo también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera menos favorable por su relación con una organización o grupo que generalmente, está asociado con personas de un determinado sexo.

Además, las lesbianas, los homosexuales y las personas bisexuales pueden entablar reclamaciones por discriminación sexual. Tales reclamaciones pueden incluir, por ejemplo, alegaciones de acoso sexual u otros tipos de discriminación por sexo, como medidas negativas tomadas debido a que la persona no se ajusta a los estereotipos sexuales.

## 6. CONTEXTO HISTÓRICO:

En Colombia, la despenalización de la homosexualidad surgió en 1980 cuando el Código Penal descartó el hecho de censurar o penalizar a las personas del colectivo LGBTIQ+ y, finalmente, se plasmó en la Constitución Política de la República de Colombia de 1991. Hasta ese entonces, cualquier acto homosexual era considerado delito, sin embargo, la discriminación y exclusión continuaba siendo un factor amenazante hacia el colectivo.

Específicamente, la Corte Constitucional protege los intereses de las personas trans mediante el desarrollo jurisprudencial de tres derechos: el derecho a la igualdad; el derecho a la salud; y el derecho al libre desarrollo de la personalidad para incluir el derecho a elegir la identidad propia

Una de las áreas donde mayormente se ven afectadas las personas del colectivo es la laboral, aquí surgen diversos conflictos a raíz de la imparcialidad e intolerancia, la cual al final resulta en un impacto negativo sobre el sustento económico, aspectos de reacción social y emocionales que repercuten sobre los individuos. En el año 2016, mediante un estudio realizado por “EL Espectador”, se registra la problemática de la dificultad de revelaciones de identidades sexuales por parte de empleados debido al temor de ser denigrados. Un 70% de los empleados pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ reportan esta inconformidad, mientras que un 56% reporta una discriminación laboral como consecuencia tras manifestar su identidad sexual. Lo anterior solo ha promovido que las personas ante entrevistas laborales se vean en la obligación de mentir para conseguir algún empleo. Dentro del artículo investigativo “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia.” Se expresa como las personas homosexuales tienden a ser mayormente aceptados en empleos dentro de bares, discotecas, cafés y restaurantes, donde incluso dentro de esta mayoría el 71 % tiene un empleo promedio de carácter operativo y el 21% tiene cargos administrativos, mostrando otra imparcialidad y desventaja para quienes representan a la comunidad.

## **7. PREGUNTAS ORIENTADORAS DIRIGIDAS HACIA DONDE SE ORIENTARÁ EL BEBATE:**

- ¿Qué estrategias se podrían tomar para que se vea una notoria igualdad en el ámbito laboral, para las comunidades LGTBIQ+?
- ¿Cómo se podría concientizar a la gente para que dejen la discriminación?

## **8. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL DEBATE EN LA COMISIÓN:**

Recomendaciones para la preparación y participación en el debate, se recomienda a las delegaciones asumir su rol ya sea de Estados, departamentos, municipios, localidades, jóvenes, representante estudiantil.

Para Simonu Bogotá-Región es muy importante que vayas preparada/o a la simulación con la siguiente información: la construcción del portafolio (guarda información necesaria para tu tiempo de debate), el perfil de tu comisión, el perfil de tu delegación, entre otras. Todos estos insumos se vuelven relevantes para la formación y el desenvolvimiento de tu labor como delegada o delegado. Todo esto en la búsqueda de un mayor conocimiento respecto al tema a discutir. Recuerda hacer uso de fuentes confiables, fidedignas, y de elementos importantes, ¡cuidado! no todo dato que identifiques es relevante ¡Se estratégico!

Además, ten en cuenta cómo Simonu Bogotá-región te ayuda; tienes acceso a la guía de comisión, donde podrás encontrar información esencial del tema y enfoque de la comisión, recuerda construir tus documentos de apoyo, como el discurso de apertura y la declaración de posición, documentos incluidos en el portafolio. Ten en cuenta que debes contemplar aspectos históricos, sociales, demográficos, culturales y económicos, de la delegación.

Recuerda, que en Simonu existen dos tipos de comisiones: (Especializadas y Tradicionales), en el caso de las comisiones tradicionales, representarás países, ciudades, departamentos o municipios, es decir **no te estarás representado a ti mismo**, ten presente que Simonu es un gran juego de roles. En el caso de las comisiones especializadas como Bogotá, Red de personeros, contralores, cabildantes y Justicia Escolar Restaurativa, la delegación es “Joven” o “Representante estudiantil” es decir te representas ti mismo.

### **Durante la simulación**

Para este momento, debes estar súper emocionada/o, y preparada/o gracias a la formación adquirida y la construcción de herramientas de trabajo que serán puestos a prueba en la simulación. Tranquilo/a, todo saldrá bien. Recuerda hacer uso de la información que hayas preparado en la contextualización, análisis histórico, el desarrollo de propuestas y soluciones, del tema y enfoque asignado para la comisión. Se propositivo, cuestiona a tus compañeros y compañeras, analiza el alcance, impacto y necesidades de la delegación que estas representando interactúa y trabaja en equipo.

Para tus intervenciones, haz uso adecuado de tu lenguaje corporal pues potencia tu oratoria, ten cuidado con el uso de muletillas (“¡eeeh!”, “¡mmmm!”, etc.), algunos espacios en silencio también son útiles. Recuerda el lenguaje diplomático, pues eres representante de un Estado,

departamento, municipio, localidad, debes ser respetado por tal dignidad, así como ser respetuoso con los demás.

### Luego de la simulación

Para este momento, ya debiste haber dado lo mejor en la construcción de las opciones para responder a la problemática de la comisión. El producto de tú trabajo y de tus coequiperos será visible en los proyectos de resolución que son el resultado final del debate en la comisión.

### 9. WEB GRAFIA CONSULTADA: CITAS DE PÁGINAS WEB:

- Luisa Fernanda Ramos, Tatiana Olaya, Lucas Cárdenas (2017) “INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ” Bogotá, Colombia.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15131/1/LUCAS%20CARDENAS%2C%20Tatiana%20Olaya%20%26%20Luisa%20F%20Ramos%20NOV%2014%20DEF.pdf>
- Alexandra Acosta, Diana Ayala, Rosa Barrera, Claudia Osorio (2019) “DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD HOMOSEXUAL EN COLOMBIA” Bogotá, Colombia.  
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1533/Discriminacio%cc%81n%20Laboral%20en%20la%20Comunidad%20Homosexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez García “POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LA POBLACIÓN LGTBI EN COLOMBIA”  
[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2321/POL%c3%8dTIC\\_A\\_INCLUSI%c3%93N\\_LABORAL\\_BIENESTAR\\_PSICOL%c3%93GICO\\_POBLACI%c3%93N\\_LGTBI\\_COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2321/POL%c3%8dTIC_A_INCLUSI%c3%93N_LABORAL_BIENESTAR_PSICOL%c3%93GICO_POBLACI%c3%93N_LGTBI_COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

### 10. OTROS SITIOS DE CONSULTA:

- Minguet, P. A. (Ed.). (2011). *Educación, género y políticas de igualdad*. Universitat de València.



- Zamora, P. A. S., Lloreda, W. Y. V., & Pérez, J. M. M. (2019). **La comunidad LGTBIQ en relación con el derecho al nombre y de identidad de género.** *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, 20(1), 359-379.
- Alonso, E. F. (2013, January). **El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional.** In *Forum. Revista Departamento de Ciencia Política* (No. 4, pp. 37-58).