

Inclusión de las nuevas identidades de género o géneros diversos en el ámbito laboral Colombiano¹

Eder Alexander Rios Bermúdez 1²

Jose Alejandro Roldan Higueta 2³

Edwin Emilio Giraldo 3⁴

Resumen

Las identidades de género diversas, se tratan de la percepción subjetiva que cada persona tiene sobre sí misma, independientemente de cual sea su orientación sexual o cuales sean sus características sexuales físicas o biológicas; es por tal motivo que existen unos derechos proclamados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que protegen la identidad de género a partir del derecho a la libertad y no discriminación, y que adicionalmente se encuentran establecidos en la Constitución Política de Colombia de 1991. Por ello, en el ámbito laboral, la orientación sexual o la identidad de género no pueden ser vistas como una herramienta de supresión para contraer empleo, ya que estas hacen parte de la libertad personal. A través de este trabajo se analiza la inclusión de las identidades de género diversas en el ámbito laboral. Como tal, este artículo se desarrolla desde una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo, en el cual, se estudia un fenómeno actual de la sociedad con relación a la identificación personal. Con este artículo se logra concluir que en Colombia se ha incorporado normativamente la inclusión de las personas con identidad de género diversa en el ámbito laboral, dejando de lado el rotulo descalificante y aceptando que todos los seres humanos son diferentes.

¹ Artículo para optar al título de abogado(a). Elvigia Cardona Zuleta (Asesora Temática) y Sindy Yuliana Gallego Tavera (Asesora metodológica).

² Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigo, eder.riosbe@amigo.edu.co

³ Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigo, jose.roldanhi@amigo.edu.co

⁴ Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigo, edwin.girraldogi@amigo.edu.co

Palabras clave: Ámbito laboral, identidad de género, libertad de expresión, diversidad, derechos humanos.

Abstract

Diverse gender identities are about the subjective perception that each person has about themselves, regardless of their sexual orientation or their physical or biological sexual characteristics; It is for this reason that there are rights proclaimed by the Universal Declaration of Human Rights that protect gender identity based on the right to freedom and non-discrimination, and that are additionally established in the Political Constitution of Colombia of 1991. For this reason, Therefore, in the workplace, sexual orientation or gender identity cannot be seen as a tool of suppression to obtain employment, since these are part of personal freedom. Through this work, the inclusion of diverse gender identities in the workplace is analyzed. As such, this article is developed from a qualitative methodology with a descriptive approach, in which a current phenomenon in society is studied in relation to personal identification. With this article it is possible to conclude that in Colombia the inclusion of people with diverse gender identities in the workplace has been normatively incorporated, leaving aside the disqualifying label and accepting that all human beings are different.

Keywords: Work environment, gender identity, freedom of expression, diversity, human rights.

Introducción

Este artículo analiza de qué manera se desarrolla la inclusión o aceptación de las personas con identidad de género diversa en el ámbito laboral Colombiano, teniendo en cuenta que existe una constante discriminación por no estar de acuerdo con aquello que la sociedad considera como “normal”, observando algunas actuaciones tanto de empresas privadas como públicas que se podrían considerar como violatorias de derechos humanos, al no respetar las libertades personales de cada uno.

De acuerdo con ello, entendiendo que la humanidad ha atravesado un sin número de circunstancias problemáticas con relación a las libertades que goza el ser humano, de acuerdo con los estatutos normativos de cada Estado, que determina la aplicación de derechos en éste, se precisa uno de los acontecimientos más acertados e imperioso dentro de la evolución de la sociedad, el cual fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual, entrego las consignas más precisas sobre los derechos fundamentales inherentes al ser humano, exclamando con contundencia el derecho a la libertad, la no discriminación y la abolición de prácticas inhumanas que denigraban o incluso acababan con la vida del ser humano.

A partir de allí, el ser humano sin importar cual sea su condición ha tomado la iniciativa de alzar la voz, para exigir la protección y respeto de todos los derechos proclamados universalmente y consagrados en las cartas políticas de los Estados, ello con el fin de actuar bajo una verdadera libertad, sin que esto signifique dañar al otro.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge una diversidad personal, con respecto a la identidad de género, la cual repercute en las condiciones o gustos sexuales que tiene cada persona, lo que en un pasado no era aceptado; ya que, se precisaba una aceptación conservadora del género, del ser humano y de sus gustos, ajustado a una simplicidad que es determinada por la fisiología o biología que ostentaba la persona, lo que ese resumen en tener órganos reproductores masculinos o femeninos.

En atención a ello, se precisa un camino largo y extenso con respecto a la aceptación mundial de la diversidad de género, entendiendo que no se trata de una simple condición física o biológica, sino que es algo que hace parte del sentimiento o pensamiento de cada persona, de cómo se percibe a sí mismo y el gusto que desarrolla hacia las otras personas.

Por tal motivo, se ha logrado identificar que, en los diferentes campos o ámbitos de la vida; la aceptación para las personas que tienen un pensamiento diferente con relación a su identidad de género ha sido un tema complejo, como es el caso del ámbito laboral, en el cual, se percibe una discriminación latente en el momento en que se exterioriza una identidad de género diferente a la biológica, dando lugar al encasillamiento de profesiones, así como al rechazo de candidaturas en diferentes empresas.

Como tal, a través de este artículo se desea exaltar el derecho a la igualdad, con lo cual, se inscribe la oportunidad que debe tener toda persona, sin importar su condición cultural, económica, sexual u otra, en el desarrollo profesional y laboral, entendiendo que el ostentar una condición de género distinta a lo “normal” no define la capacidad intelectual o cognitiva de una persona; pues este artículo, repercute en la apreciación idealista de un mundo verdaderamente libre, donde cada persona sin interrumpir los derechos del otro o aún mejor valiendo y haciendo valer los derechos del otro, puede actuar según sus percepciones personales, sin que influya de ninguna manera su identidad de género.

Por otra parte, para el desarrollo del mismo se precisa una investigación teórico-descriptiva, ya que se revisan los conceptos de identidad de género y libertades personales que se encuentran estipulados en las diferentes fuentes del derecho, como son la Constitución Política de Colombia, la ley y la jurisprudencia, demostrando que todos los individuos independientemente de su identidad de género son sujetos de derecho y que por ende deberían tener una igualdad de condiciones tanto en el cumplimiento de sus obligaciones como en el goce de sus derechos.

Esta investigación parte de la aceptación de un fenómeno social, el cual afecta directamente al desarrollo de la persona dentro de una sociedad que impone la condición de género binaria, por tanto, la aceptación de personas con identidad de género diversa se

constituye en una prioridad para la evolución humana en la actualidad. Es así, que para el cumplimiento de los objetivos propuestos se utilizara una metodología cualitativa, pues esta permite estudiar al ser humano a partir de la relación que tiene con el entorno, generando resultados a través de la observación y el análisis de comportamientos, además de la aceptación que le da la sociedad a los diferentes sucesos que surgen de la relaciones entre los seres humanos, es allí donde se propone un modelo investigativo histórico-jurídico, el cual permite realizar un análisis la evolución jurídica para la aceptación de la identidad de género en Colombia.

Para el desarrollo de este artículo se tuvo en cuenta el método del análisis-síntesis, ya que este tema se encuentra bien documentado, tanto en la jurisprudencia Colombiana como en las diversas apreciaciones internacionales, además también se cuenta con los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los cuales fueron ratificados por Colombia y que para el desarrollo de esta investigación son indispensables.

Todo ello con el fin de dar respuesta al siguiente interrogante: ¿Cómo se desarrolla la inclusión de las nuevas identidades de género o géneros diversos en el ámbito laboral Colombiano?.

Conceptos claves en la evolución de la identidad de género

Para hablar de la inclusión de género es necesario advertir que el género hace referencia a las ideas plasmadas en la sociedad que determinan las acciones de las personas con relación a la anatomía de la masculinidad o feminidad, por lo tanto, la inclusión hace alusión a la aceptación del ser humano sin importar la idea o percepción que tiene de sí mismo con relación a su masculinidad o feminidad, señalando que se cuenta con los mismos derechos que son proclamados en defensa del ser humano, sin importar sus gustos, sean estos sexuales, culturales, entre otros (Mercado, 2018). Y que de igual manera puedan aprovechar de las mismas oportunidades laborales o cuenten con el mismo nivel de empoderamiento sobre sus vidas; pero esto no quiere decir que todos sean iguales, ya que

todos tienen necesidades y prioridades diferentes, sin embargo, todos de alguna u otra manera se encuentran relacionados a la hora de formar parte de una comunidad en específico.

Sin embargo, se ha logrado evidenciar que las posturas sociales se basan comúnmente en aquellas normas que, aunque no son fijas, puedan beneficiar comúnmente al género masculino o femenino y afectar de una manera significativa al resto de la comunidad en cuanto a las políticas y los programas ofertados, ello acudiendo a una heteronormatividad que estigmatiza la operatividad laboral del hombre o mujer (Lamas, 2017).

Por ende, un enfoque con igualdad de género se refiere a aquel que puede tratar de entender las diferencias relativas e identidades entrelazadas, en el entendido de que las mismas son cambiantes, y hacen referencia a la evolución social, además de ser necesarias para promover el molde de las estrategias políticas, y programas de servicios que se van a ofertar a las personas en general.

De acuerdo con ello, la igualdad de género se debe precisar en todos los ámbitos sociales, entendiendo que no existen diferencias en las relaciones de poder, teniendo en cuenta que la idea principal de la aceptación absoluta de la diversidad es que se cuente con las mismas oportunidades independientemente de la identidad de género que se proclame. Es por ello, que uno de los elementos claves en la consecución de dicha igualdad es la equidad de género, la cual se basa en aquel proceso deliberado de ser justo y que tiene como finalidad producir resultados iguales y además medibles (Granados, Hernández y Olvera 2017).

En tal sentido, se puede indicar que si bien algunas personas tienen una clara percepción sobre “qué y quiénes son” y además de ello tienen la capacidad de sentirse realizadas con la forma en que viven, el estatus y demás aristas de la sociedad, existen otras que no, lo que hace que el proceso de aceptación tanto individual como social se más lento y en ocasiones degradante para las personas con identidad de género diversa (Plan International, 2017).

Identidad de género diversa

La identidad de género en el pasado se encontraba enmarcada en la identidad sexual del ser humano, la cual, en principio puede ser el reflejo de su fisionomía biológica, pero de acuerdo con la percepción sexual individual, es posible que ésta se oriente a otros tipos de género, es decir, que no se encuentre concordante con su orientación sexual y mucho menos con su fisionomía, sino que hace referencia a la manifestación social y personal del género. (Pérez, 2013).

Con el objetivo de abordar la identidad de género, primero se debe hacer una breve definición sobre lo que significa la “diversidad” enfocada en el ser humano y algunos de los elementos que componen la misma. Es así como se establece que la diversidad es toda aquella diferencia que se encuentra en un grupo personas, lo cual, puede estar centralizado en características físicas, sociales o personales (Femcet, 2023).

Ahora bien, a la hora de realizar una distinción; se deben tener en cuenta otros aspectos que también se relacionan como lo son: la afectividad, el erotismo y las manifestaciones amorosas, los cuales están ligados directamente a la identidad, es decir, al cómo se reconoce una persona ante la sociedad (Navarro y Arroyo, 2017). En este sentido, el panorama se amplía más allá de un aspecto netamente biológico y permite mirar al ser humano desde un panorama complejo que permite la construcción de una realidad a partir de lo que nos difiere. (Ortega, 2015).

Por otra parte, con el fin de precisar el concepto de identidad sexual, hay que partir de ciertas nociones que se destacan y conforman su estructura definitoria: la orientación sexual, la identidad de género y la intersexualidad.

Respecto al primer asunto, la orientación sexual está ligado al deseo sexual y a la necesidad de afiliarse a través de algún tipo de vínculo emocional, de esto último es que surge el concepto de heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad, siendo la primera definición el deseo sexual y la necesidad de construir una vida con una persona del sexo

biológico opuesto, la segunda con una persona de su mismo género, mientras que la tercera con ambos; en este sentido, también aparece quien no siente ningún tipo de deseo ni quiere generar algún tipo de vínculo con las otras personas, visto como asexual.

Aunque en este punto es incluso necesario, comenzar a realizar una separación entre el deseo y la necesidad de afiliación, pues para Pérez, Correa y Castañeda (2013), las nociones más contemporáneas sobre este asunto en particular dicen que es posible dividir los dos componentes nucleares llegando a contemplar el deseo sin necesidad de afiliación, y surgen nuevos términos como la de la flexibilización de la sexualidad, entendido como aquellos que sienten atracción sexual por personas de su mismo sexo, pero no desean entablar una relación afectiva ni se auto identifican como homosexuales.

En este sentido, se podría decir que la identidad de género es una construcción social de identificación que surge de la simbología, y es por ello que al utilizar ciertos elementos, colores, prendas y/o adoptar roles de algún tipo, lo que se busca es excluir o reorganizar la concepción de lo que se estructura como masculino y femenino, con el único objetivo de no caer en ese tipo de clasificaciones.

Así mismo, también cabe mencionar que la identidad de género y el sexo biológico no necesariamente deben de estar asociados, pues la lógica a la que responden ambos elementos es totalmente diversa, ya que según para Galvis, Parra y Rocha (2019). No necesariamente debe de estar ligado a la perspectiva del sexo biológico que una persona se concibe en la sociedad.

Con base a lo anterior, cabe resaltar que alrededor del mundo se han concebido diferentes términos que hacen referencia a la identidad de género, estos son:

- Lesbiana: Una mujer que siente atracción emocional, romántica y sexual hacia otra mujer (CNDH México, 2018).
- Gay: Un hombre o una mujer que se siente atraído emocional, romántica y sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo

utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible usar la palabra gay en vez de “homosexual”, palabra que tiene referencias clínicas y que algunas personas encuentran ofensivas (CNDH México, 2018).

- **Bisexualidad:** Capacidad de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, tanto como de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro (CNDH México, 2018).
- **Trans:** Se trata de un término paraguas, que abarca a diferentes identidades y expresiones de género/s. En general, se aplica a las personas cuya identidad de género no coincide con la asignada al momento del nacimiento (CNDH México, 2018).
- **Travesti:** Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos (CNDH México, 2018).
- **Transgénero:** Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (CNDH México, 2018).
- **Transexual:** Se refiere a las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo diferentes a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o

ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social (CNDH México, 2018).

- Queer: El adjetivo queer significa “raro”, “torcido”, “extraño”. El vocablo queer no existiría sin su contraparte straight, que significa “derecho”, “recto”, “heterosexual”. Queer refleja la naturaleza subversiva y transgresora de una mujer masculina; de un hombre afeminado o con una sensibilidad contraria a la tipología dominante, etcétera. Lo queer refleja la transgresión a la heterosexualidad institucionalizada que constriñe el intentar escapar de su norma (Mérida, 2002).
- Intersexual: Una persona que nace con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que puede dificultarles a los médicos la tarea de asignarles un sexo masculino o femenino. La intersexualidad es una variación que sucede naturalmente en los seres humanos. (CNDH México, 2018).
- Asexualidad: se caracteriza por una falta de atracción persistente hacia cualquier género. Se cree que por lo menos 1% de la población es asexual (CNDH México, 2018).

El ámbito laboral Colombiano con referencia a la diversidad de género

Para empezar a definir este apartado, primero se debe tener en cuenta un concepto muy importante como lo es la empleabilidad, la cual se podría definir como esas habilidades, que permiten o determinan aquellos factores influyentes a la hora de conseguir y conservar un empleo, así como también influyen en la capacidad de adaptarse a los cambios laborales, de elegir nuevos empleos y de lograr integrarse al mercado laboral en diferentes etapas de la vida (Formichella & London, 2012).

Cabe resaltar que hay algunos elementos que intervienen directamente en el grado de empleabilidad de la persona, como menciona Galvis et al (2019): “de tipo, personal, externo, socio familiar y colectivo; con relación a los factores personales, podrían llegar a

influir: las características sociodemográficas, los atributos, cualidades, habilidades y competencias personales, la formación, la salud y movilidad geográfica.” (p. 11).

No obstante, no son solo aquellos factores que determinan a la persona por sí misma, pues también está el empleador, quien determina la empleabilidad a través de las condiciones adecuadas en el ambiente laboral ya que para Gonzales (2021) en la empleabilidad de las personas también influye el tipo de contratación que se tenga, y es por tal razón que las empresas están en la obligación de velar por un ambiente laboral en óptimas condiciones, con el fin de que se dé cumplimiento a las labores pactadas en aquel contrato (p.12).

Además de lo anterior, hay otros factores, condicionados por el contexto social y económico, como son los cambios que se han puesto en práctica en los sitios de trabajo gracias a la globalización, así como también, las tecnologías sobrevinientes y la independencia de la economía estatal lo que quiere decir que el estado ya no tiene tanta interferencia en la economía, por lo cual se evidencia una mayor implementación de nuevas competencias por parte de las empresas y una mayor competencia por parte de los empleados. (Galvis et al, 2019, pp 11-12).

Por lo tanto, la aceptación a la diversidad de género surge como un nuevo paradigma influyente en la empleabilidad, donde las organizaciones actuales deben ser mediadores de facilitación a través de mecanismos de promoción a la igualdad de derechos.

Inserción laboral de las personas con identidad de género diversa

La inserción laboral se puede considerar como ese proceso de inclusión de las personas en el campo laboral, en especial de aquellas personas que hacen parte de grupos poblacionales específicos; quienes a lo largo de la historia han sufrido todo tipo de desigualdades socioeconómicas o generacionales como resultado de los estereotipos o percepciones (Galvis et al, 2019). Dicho proceso debe estar asociado a una visión integral del individuo, que abarque no solo su conocimiento, sino también sus capacidades, pues “esta no indica que netamente dependa del rendimiento académico de los estudios

realizados por las personas, ya que también, corresponde a las habilidades que las personas poseen y que de ello se inserte en el mercado laboral de manera idónea” (Gonzalez, 2021, p.13).

Con base en lo anterior, las empresas pueden implementar estrategias de inclusión y ambientes libres de discriminación, en torno a la responsabilidad social, lo que permitiría un establecimiento de trabajo fortuito para el desarrollo ya que la dirección de una organización que tiene como principal función desarrollar una cultura de no discriminación; más allá de establecer un ambiente propicio para el crecimiento de su personal, trae consigo unas ventajas comparativas (Forbes, 2016).

Pero, se debe hacer claridad, en que aceptar la inclusión no significa dar un trato especial a una persona por su condición de identidad, sino que se necesita un adecuado reconocimiento ya que para poder llevar a cabo un plan de inclusión de personas con identidad de género diversa al interior de una empresa; no hará falta darles cierto tipo de prelación dentro de la misma, sino que únicamente va a depender del correcto desarrollo de las actividades, así como también de la eficiencia y la eficacia de la persona; pues, la identidad de género se encuentra ligada a la libertad que cada uno de nosotros ostenta y a la cual tenemos derecho en todas las situaciones de nuestras vidas. (Gonzalez, 2021, p. 13); por tal motivo ello no debería ser un impedimento para el desarrollo de las actividades laborales.

Antecedentes judiciales que permitieron que aquellas comunidades con identidad de género diversa sean reconocidas por el derecho dentro del ámbito laboral

Dentro de la evolución social, la globalización ha permitido que la humanidad se interrelacione entre sí, dando lugar a la existencia de una diversidad personal, en la cual, se estiman factores jurídicos, políticos y técnicos que determinan la necesidad de una protección para todas las personas, acudiendo al principio inoperante de la dignidad humana.

Por tal motivo, se ha podido observar un incremento en la autodeterminación como persona con identidad de género diversa , lo que ha hecho que sea necesario activar y/o modificar los diferentes estatutos nacionales e internacionales para que de esta manera puedan cumplir con la protección de los derechos humanos sin tener en cuenta aspectos como: condición social, física, biológica o género de la persona.

Para realizar un recorrido sobre los antecedentes judiciales que permitieron la inclusión de la identidad de género diversa en Colombia, se debe mencionar que para el año 1936, el código penal condenaba los actos abusivos homoeróticos, lo cual no quiere decir que se condenara a la persona homosexual, sino que la sanción se generaba cuando los actos constituían un abuso.

Posteriormente, el inciso que relacionaba a la persona homosexual como sujeto activo del delito de acceso abusivo fue derogado por el Decreto 1118 de 1970, en su artículo 70, de la siguiente manera: “Derogase el Decreto 1699 de 1964 y los artículos 123, inciso final, 236, 247, 250, 257, parcialmente, 260, 263, 266, 267,270, 271, 283, 284, 323 inciso 2º, 326, 329 y 418 del Código Penal” (Colombia, Presidencia de la República, 1970).

Lo que determinó un punto de partida, para el reconocimiento de la conducta normal que puede tener una persona homosexual, ya que, no es posible que se genere un señalamiento infundado por la sociedad conservadora del país.

Por otra parte, se cuenta con la expedición del Decreto-Ley 2277 de 1979, con el cual, se abolió definitivamente la pena para los homosexuales, pero se precisa una calificación profesional que tiene que ver con la docencia, lo cual determinaba que un docente no podría ser homosexual, ya que, esto era considerado causal de mala conducta. (Colombia, Presidencia de la República, 1979).

Además, con la expedición del Decreto-Ley 100 de 1980, fue despenalizada la consumación de actos homoeróticos voluntarios (Presidencia de la República, 1980). La homosexualidad, luego de la expedición de este decreto-ley, deja de ser un delito, pero sigue siendo considerada una enfermedad por la psiquiatría, un pecado por la Iglesia

católica y, por consiguiente, una conducta aberrante y censurable por parte de la sociedad Colombiana (Cotrina, 2017, p.153).

De igual forma, a través de la expedición de la Constitución Política de 1991, se precisa el reconocimiento absoluto de la igualdad y la no discriminación, pero solo hasta el año 1998, a través de la Corte Constitucional, se quita el rotulo de mala conducta para la docencia, es decir aunque había sido abolida la homosexualidad como delito, se seguía señalando esta como una mala conducta para los docentes, pero con la sentencia C 481 de 1998, este rotulo desaparece, así se expresa:

Normas como la acusada derivan entonces de la existencia de viejos y arraigados prejuicios contra la homosexualidad, que obstaculizan el desarrollo de una democracia pluralista y tolerante en nuestro país. Por ello, la Constitución de 1991 pretende construir una sociedad fundada en el respeto de los derechos fundamentales de las personas y en donde la diversidad de formas de vida no sea un factor de violencia y de exclusión sino una fuente insustituible de riqueza social. La diferencia y la igualdad encuentran sus lugares respectivos en esta Constitución que pretende así ofrecer las más amplias oportunidades vitales a todas las personas. (Colombia, Corte Constitucional, 1998, p. 52).

Como tal, la Constitución Política de 1991 es una de las principales y más importantes normas que marcaron el comienzo de la aceptación de la diversidad y la identidad de Género, esto teniendo en cuenta que el derecho a la igualdad y la no discriminación se pudo tutelar con mayor eficacia, determinando que existe una diversidad tanto, cultural, social y sexual.

Es así, como la aceptación de las personas con identidad de género diversa se ha generado paulatinamente en Colombia, a través de diferentes normas y jurisprudencia que determinan la obligación de incluir a todas las personas dentro de los diferentes ámbitos de en la vida, como es el caso del ámbito laboral, donde la discriminación ha sido latente, dejando de lado en muchas ocasiones a aquellas personas que abiertamente muestran una identidad de género diversa.

Como tal, un antecedente judicial que precisa la inclusión de las personas con identidad de género diversa es la Ley 1482 de 2011⁵, que fue modificada por la Ley 1752 de 2015, en la cual, se incluye un tipo penal en ocasión de los actos discriminatorios con respecto a las personas que ostentan una identidad de género diversa. Esto representa la importancia que en la actualidad se le da a la persona, sin importar cual sea su condición.

Ahora bien, teniendo en cuenta el Bloque de Constitucionalidad, con referencia al ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha generado conceptos que determinan la obligatoriedad de las empresas en contratar y aceptar a las personas con identidad de género diversa sin discriminación alguna. (OIT, 2023)

Adicional a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encuentra la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quienes a través de los conceptos y decisiones han indicado que los Estados deben prevenir y sancionar cualquier acto discriminatorio que se presenta con relación a la identidad de género, como tal, Colombia siendo miembro activo de la Organización de los Estados Americanos, debe acoger e implementar medidas que permitan el normal desarrollo de la persona, sin importar su identidad de género. (Organización de Estados Americanos, 2018).

Con relación a lo anterior, a través de la Sentencia T-063 de 2015, se precisa la obligación estatal con respecto a cuidar la dignidad humana de las personas con identidad de género diversa, por lo que es necesario que se estimen sanciones para aquellas empresas que realicen actos discriminatorios en razón al género.

Identities de género diversas a partir de la sentencia SU440 de 2021

La sentencia SU440 de 2021, es uno de los precedentes judiciales más importantes en la actualidad, tenido en cuenta que permite la unificación de conceptos con relación a las identidades de género diversas, entendiendo que existe una evolución social que amerita

⁵ Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Objeto de la ley. Modificado por el art. 1, Ley 1752 de 2015. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

disponer y señalar concretamente la aceptación de tales identidades en todos los ámbitos de la vida.

Como tal, en esta sentencia se expresa que la identidad de género diversa se puede señalar como un derecho, toda vez que, “se deriva del principio de la dignidad humana y los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, intimidad e igualdad” (Corte constitucional de Colombia, 2021). Adicionalmente se menciona su acogida en la legislación Colombiana a partir del Bloque de Constitucionalidad, ya que, hace parte del “corpus iuris del derecho internacional de los derechos humanos” (Corte constitucional de Colombia, 2021).

Es por esto, que tal derecho se acoge en el país a partir de la conceptualización que se realiza en la comunidad internacional, estimando que se precisa cuando una persona construye y desarrolla su vivencia de género desde la autonomía de su voluntad, así como la injerencia de su vida privada y la libertad que goza. De igual forma se establece la oportunidad de reivindicar su manera de pensar y sentir (Corte constitucional de Colombia, 2021).

Entre tanto, en la sentencia se hace alusión a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), con referencia a la clasificación de las normas de género que se han establecido desde una sociedad conservadora, en la que se mencionan los siguientes conceptos: “(i) identidades “cisgénero”, (ii) identidades de género “diversas” e (iii) identidades “ancestrales”.

(i) **Identidades Cisgénero:** Hace referencia a la perspectiva de género individual que se precisa por los órganos reproductores con que se nació sean estos masculinos o femeninos.

(ii) **Identidades de género diversas:** Hace referencia a la perspectiva de género que tiene una persona diferente al que le correspondió biológicamente.

(iii) **Identidades de género ancestrales:** Se refiere a aquellas identidades de género adoptadas por los pueblos indígenas y que son propias de estas culturas, de ahí la palabra “ancestral”.

Aunado a lo anterior, se realiza una aceptación expresa de la identidad de género “transgénero”, en la cual, se estima que debe haber una “protección constitucional en dos garantías iusfundamentales: (i) el derecho al reconocimiento jurídico de su identidad de género diversa y (ii) la protección cualificada contra la discriminación” (Corte constitucional de Colombia, 2021).

Ahora bien, con respecto al reconocimiento judicial de las identidades de género diversas, se precisa la aceptación de cambio y de nombre en el documento de identidad, entendiendo que esto representa concretamente la vivencia y cumple con el propósito inclusivo que se debe tener en la actualidad. Por su parte, la calidad de cualificado quiere decir que el trato que se le da a una persona con identidad de género “transgénero” debe estar enmarcado en el derecho a la igualdad y cualquier manifestación en contrario se presumirá como discriminatorio (Corte constitucional de Colombia, 2021).

De acuerdo con ello, el análisis del caso de la sentencia, que hace referencia expresa a la oportunidad y requisitos para acceder a la pensión de vejez de las personas con identidad de género “transgénero”, estima que es preciso comparar la mujer transgénero con la mujer cisgénero, entendiendo que:

(i) el derecho al reconocimiento jurídico de la identidad de género exige que las mujeres transgénero reciban el tratamiento legal del género con el que se identifican y (ii) a diferencia de lo que afirmaba Colpensiones, el cambio o corrección del marcador de sexo en los documentos de identidad tenía plenos efectos legales y cobijaba el tratamiento en materia pensional.

De igual forma, se precisa la comparación en razón a la vulnerabilidad que ha tenido la mujer cisgénero, entendiendo que han tenido que derrumbar barreras estructurales con respecto al mercado laboral, en el que se ha tenido que luchar por el salario en igualdad de condiciones, así como por tener unas condiciones óptimas laborales, lo que ha determinado que la edad de pensión sea menor que la de los hombres.

Como tal, el reconocimiento que se realiza en esta sentencia, precisa una evolución jurisprudencial, que le permite a la sociedad entender que la identidad de género diversa debe ser tomada en cuenta en las reglas sociales y jurídicas, que plasman el buen actuar y la protección del ser humano en toda su extensión.

Cumplimiento de las condiciones que establece la norma para que se dé una inclusión asertiva dentro del ámbito laboral.

La discriminación laboral consiste en el trato diferenciado que se le da a una persona, por su condición ya sea: cultural, sexual, de género, de edad, entre otras, con el cual se le ocasiona perjuicios, por cuanto la idea principal es dañar su imagen, lo que se percibe como una contrariedad con respecto a lo proclamado en la Ley 1622 de 2013⁶, teniendo en cuenta que se hace referencia al enfoque diferencial, el cual, se antepone al trato que se le debe dar a cualquier persona, como tal, el artículo 3 de la citada norma expresa:

ARTÍCULO 3. Reglas de Interpretación y Aplicación. Las normas contenidas en la Constitución Política y en los Tratados o Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Colombia, en especial la Convención sobre los Derechos del Niño en lo que es aplicable, harán parte integral de esta ley, y servirán de guía para su interpretación y aplicación, además se tendrán en cuenta los siguientes enfoques: 2. **Enfoque Diferencial.** Como un principio de actuación y mecanismo de respeto y ejercicio de los derechos desde la diferencia étnica, **de géneros**, de procedencia territorial, de contexto social, de edad **orientación e identidad sexual** o por condición de discapacidad. (Colombia, Congreso de la República, 2013). (Negrilla fuera de texto).

⁶ Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones. Con esta normativa se pretende mostrar el enfoque diferencial se prescribe en el artículo 3, el cual hace referencia a la interpretación y aplicación normativa.

De igual forma, a través de la norma mencionada, se expresa la inclusión que se debe dar a toda persona en todos los ámbitos de la vida, dejando a un lado los actos discriminatorios, los cuales se definen como:

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Colombia, Congreso de la Republica, 2013).

Con ello es posible pensar, que en Colombia se está generando una normativa que acoge la diversidad, alejando aquellas ideas conservadoras, que lo único que hacen es dañar al ser humano, ya que, la identidad de género no tiene nada que ver con la calidad de persona.

Por otra parte, se precisa la exclusión laboral, la cual, hace referencia a aquellas situaciones en las cuales las personas son excluidas del mercado laboral por su identidad de género; aun cuando estas personas se encuentran ampliamente interesadas en ocupar algún cargo en específico. En base a lo anterior, surgen algunos escenarios en los cuales se evidencia un alto riesgo de exclusión laboral como, por ejemplo: la constante subordinación o los trabajos por temporada (Galvis et al, 2019, p. 18-19).

Esto puede dar cuenta entonces de que hay diversas formas de manifestar acciones discriminatorias contra grupos de individuos con identidades de genero diversas en el contexto laboral, por ello Pérez (2017), enumera una serie de elementos asociados a manifestaciones de discriminación y exclusión en el contexto laboral y que son mencionados desde su perspectiva por Galvis et al (2019) como “el uso del lenguaje, los roles sociales estereotipados, deterioro o disminución de las condiciones laborales, autoexclusión de espacios laborales, eliminación en los procesos de selección, aplazamiento de la construcción de género, autoempleo forzado, la calle como rebusque y la prostitución” (p.20)

Dicho esto, es importante aclarar que ninguna sociedad está libre de discriminación y que las discriminaciones en el ámbito laboral y la ocupación son un fenómeno universal; es por ende que se debe actuar para que las personas que son discriminadas se puedan sentir en la libertad de actuar bajo confianza y sean evitadas este tipo de situaciones. (OIT, 2023).

Ya que la heteronormatividad, vista como aquellas ideologías y principios sociales que resaltan y validan la heterosexualidad como el principio de sustentación de cualquier tipo de identidad y relacionamiento sexual y afectivo, de alguna forma, ha establecido algunos principios discriminatorios.

Por otra parte, la no inclusión social y laboral de las personas con identidad de género diversa, además de vulnerar los derechos también impactan el desarrollo económico y la equidad en la nación, así se les debe garantizar sus derechos y proteger que ellos no se les vulneren sus principios. Además de los beneficios en términos de justicia y equidad, la inclusión genera beneficios a nivel de competitividad (Ángela Sabogal Camargo; Daniela Ochoa Peralta, 2022).

Las autoras Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváez (2022), precisan unos datos que permiten inferir que las condiciones laborales adecuadas que debe tener cualquier individuo de la sociedad, planteadas en la norma, como lo son: un espacio adecuado, un horario de mínimo 8 horas o máximo 10 horas en el día y un salario que no puede ser por debajo del salario mínimo legal, no existen plenamente en Colombia para las personas con identidad de género diversa:

- 60% de personas LGBT se sienten vulnerables en su trabajo por cuenta de la homofobia y lesbofobia (Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváez, 2022).
- 49% de personas trans no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo (Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváez, 2022).

- 80% de estas personas advierten sentir discriminación en los procesos de empleo y contratación de manera puntual por su identidad de género no normativa (Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváez, 2022).

De acuerdo con ello, se evidencia la falta de aplicabilidad de una trayectoria estándar, donde ellos nos les importa si han tenido barreras para la vinculación laboral, donde se les exige todos los requisitos para el ingreso y sin ninguna dificultad donde no se sientan discriminados y se sientan que pueden ejercer su labor libremente, y poder llegar como profesionales o técnicos o tecnólogos a sus empleos (Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváez, 2022).

Como tal, la barrera en el ámbito laboral se observa desde el momento de presentarse a un proceso de selección o realizar una solicitud de empleo, ya que muchas empresas o empleadores discriminan a estas personas por condición, y obedecen simplemente a una percepción en cuanto a la identidad de género, lo que no determina la condición o calidad personal y profesional.

Reducción de la discriminación laboral de las personas con identidad de género diversa en la Actualidad en Colombia

La discriminación laboral se ha presentado alrededor del mundo como una forma de eliminar al ser humano de los oficios o profesiones por una condición específica, sea esta cultural, religiosa, sexual o de género; lo cual, ha repercutido en el desarrollo y evolución de la sociedad, por tanto, en los diferentes ordenamientos jurídicos, se ha tratado de crear normas que detengan la práctica de la discriminación y le brinden al ser humano la oportunidad de desarrollar su habilidades sin importar ninguna condición.

Colombia en la actualidad, es uno de los Estados que, a través de la creación de normas, se ha acogido a la obligación internacional de regular la no discriminación laboral, pero en la realidad social no se ha abolido del todo dicha práctica, aunque se ha disminuido considerablemente.

La identidad de género con relación al ámbito laboral, no sólo ha afectado a las personas que tienen gustos diferentes o se perciben de una manera distinta respecto al sexo biológico con el que se nace, sino que ha sido una lucha constante de las mujeres, ya que, se señalan unos roles estipulados por la sociedad, que no han cambiado alrededor de la historia.

Por ello, Salazar (2022), expresa que los roles que se estipulan para cada género son los que no permiten la evolución de la humanidad, por ejemplo, las mujeres, aunque han mejorado su posición salarial, siguen siendo estigmatizadas en labores domésticas. Por su parte, las personas con identidad de género diversa también tienen un estigma que no permite llevar a lo más altos la profesión que quieran desarrollar, y es que son personas que se desempeñan mejor en las labores cosméticas, peluquerías o todo aquello que tiene que ver con la belleza, lo que no necesariamente es cierto. Independientemente de el estigma que se le da a la identidad de género, si es posible evidenciar como ha mejorado la ocupabilidad de las personas con género diverso.

Para establecer indicadores reales del comportamiento laboral de la población de género diverso, se encuentra la encuesta desarrollada por el DANE entre el año 2022 y 2023, en la cual se encuentra lo siguiente:

Durante el año móvil abril 2022 - marzo 2023, la tasa global de participación (TGP) de la población LGBT fue de 78,5%, siendo 11,4 puntos porcentuales mayor que la de la población no LGBT (67,1%). La tasa de ocupación de la población LGBT fue de 67,4%, siendo mayor en 7,4 puntos porcentuales respecto a la de la población no LGBT (59,9%). Por su parte, la tasa de desempleo se ubicó en 14,2% para la población LGBT, siendo 3,5 puntos porcentuales mayor a la de la población no LGBT (10,7%)

Ilustración 1. Cantidad de población que está en participación, ocupación u desempleo

Año móvil abril 2022 - marzo 2023

Indicadores/ poblaciones	Población LGBT	Población no LGBT	Diferencia
TGP (%)	78,5	67,1	11,4
TO (%)	67,4	59,9	7,4
TD (%)	14,2	10,7	3,5
Población ocupada	318	21.674	-21.357
Población desocupada	53	2.606	-2.554
Población fuera de la fuerza laboral	101	11.878	-11.777

(Fuente: DANE, 2023)

Uno de los puntos más importantes es observar cuales son las ramas laborales donde se ha generado mayor aceptación de la población con identidad de género diversa, para ello se trae la siguiente información:

Ilustración 2. Distribución de la población LGBT y no LGBT ocupada según ramas de actividad laboral.

Año móvil abril 2022 - marzo 2023



(Fuente: DANE, 2023)

Durante el año 2022 y lo que va del año 2023, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de personas ocupadas LGBT fue Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (17,3%); seguido de Comercio y reparación de vehículos (15,5%). Por su parte, en la población no LGBT la rama que más concentró personas ocupadas fue Comercio y reparación de vehículos (17,9%), seguida de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (14,5%). (Dane, 2022).

Lo que da a conocer la información anterior, es que, la ocupación de la población LGBT tiene un margen de ocupación importante en las ramas administrativas, lo que permite evidenciar una cultura de no discriminación en este tipo de actividades, denotando una mejor aceptación a la diversidad de género.

De acuerdo con la información del DANE, en la actualidad la población con identidad de género diversa no tiene mayor problema con encontrar un empleo, puesto que según las cifras están muy a la par con la población no LGBT, estimando una diferencia en algunos puntos porcentuales que no son muy significativos, a lo que se puede indicar que Colombia, ha tratado verdaderamente de cerrar la brecha de la discriminación, consiguiendo resultados verdaderamente positivos.

Conclusión

Dentro del desarrollo social, se han venido realizando algunas acciones nacionales e internacionales que permitan la inclusión absoluta de las personas con identidad de género diversa a través de la creación de leyes que los amparen, así como la generación de jurisprudencia que protege sus derechos.

A través del desarrollo de este artículo, se ha logrado identificar que existe un cambio importante de contemporaneidad, teniendo en cuenta que se genera una evolución legislativa que ha buscado la integración del ser humano en un sentido amplio, es decir, se busca la aceptación del ser humano sin importar su condición de identidad de género,

tratando de equilibrar las cargas sociales, con lo cual, se quiere hacer uso real de los derechos del ser humano, por ello, alrededor de la violación de los derechos se ha establecido a través de la Constitución Política de Colombia de 1991 y el Bloque de Constitucionalidad mecanismos que permiten tutelar los derechos fundamentales que se estiman vulnerados.

El desarrollo normativo se ha establecido tanto a nivel nacional como a nivel internacional, como se ha mencionado a lo largo de este artículo, Colombia a integrado las normas internacionales a través del Bloque de Constitucionalidad, lo que ha generado, que, dentro del país, legislativamente hablando se acepten las diferencias, más aún dentro del ámbito laboral, realizando una prohibición taxativa de la discriminación dentro de la comunidad laboral.

Es por ello, que dentro de los derechos tutelados por la población con identidad de género diversa, se encuentra el derecho al trabajo, el cual, en ocasiones ha sido vulnerado desde dos ámbitos, uno el despido injusto en ocasión a expresar libremente su identidad de género y el otro es la no aceptación de la solicitud de empleo por expresar libremente su condición de género diversa; ello está claramente desvirtuado por la Corte Constitucional y por los Organismos internacionales, los cuales en un sentido único de discurso expresan la prohibición de la discriminación laboral en ocasión de la identidad de género.

Por otra parte, se encuentra la posición de la sociedad, la cual, a través del tiempo ha dejado de ser tan conservadora, para pasar a un liberalismo en muchos ámbitos de la vida, en este caso, se habla de un neoliberalismo, teniendo en cuenta que surgen conceptos nuevos con relación a la identidad de género, es decir en el pasado, se hablaba de homosexualidad, como aquella persona que simplemente tiene gustos románticos y sexuales por el mismo género, pero en la actualidad, la identidad de género diversa, hace referencia a un cumulo de formas de percibirse, dejando a un lado la base binaria que hace referencia a hombre o mujer, por ello, la sociedad ha tenido que cambiar su perspectiva conservadora y liberal antigua, para aceptar que existen personas que tienen una identidad de género diferente a la preestablecida por la misma sociedad tradicionalista.

Entonces, es posible indicar que en la actualidad la sociedad trata de incluir a las personas con identidad de género diversa en los diferentes espacios sociales y comunitarios de la vida, pero esto no es un común denominador, porque aún se observan conductas discriminatorias hacia algunas personas, lo que determina que no existe una aceptación completa, lo que sugiere la vulneración de derechos por una parte de la sociedad, para lo cual, los estamentos jurídicos están dispuestos para enfrentar las acciones discriminatorias y terminar con la conducta indebida.

Ante ello, hay que acuñar, que los derechos humanos no son sólo para algunos, sino que son inherentes a la persona independiente de cuál sea su condición, por tanto, la aceptación del individuo debe ser absoluta y no tiene negociación alguna.

Es por esto, que puntualmente existe un cambio dentro del ámbito laboral para las personas con identidad de género diversa en cuanto a la profesión de la docencia, que en el pasado, se suscribía un rotulo de mala conducta para el docente que fuera homosexual, rotulo que fue abolido, tan sólo para el año 1998 a través de una sentencia de la Corte Constitucional (Sentencia C-481/1998), con ello, se normaliza esta profesión para las personas con identidad de género diversa y se da vía libre para que las mismas puedan escogerla y desarrollarla libremente dentro del territorio Colombiano.

Con ello, es posible concluir que, aunque existen estrategias planteadas por el gobierno Colombiano para que dé la inclusión de las personas con identidad de género diversa en el ámbito laboral, ello no ha sido tan fácil, ya que sigue existiendo escepticismo y desconfianza, lo que ha generado que la inclusión sea lenta, puesto que tales personas se siguen sintiendo discriminadas, aunque cabe resaltar que una menor medida.

De acuerdo con ello, es necesario que se amplíen las políticas públicas que pregonen una verdadera aceptación de las libertades personales, con lo cual, cada individuo pueda realizar su vida plenamente, sin importar cual sea su condición.

Referencias Bibliográficas

- Ávila Beltrán, M. C., & Panche Bello, D. (2021). Derribar barreras: un análisis queer de la jurisprudencia sobre la salud mental, sexual y reproductiva de las personas trans, no binarias e intersexuales en Colombia desde las sentencias de la Corte Constitucional
- Beltrán, J. A. L. (2021). Educación, trabajo y salud: realidades de mujeres transgénero residentes en Bogotá, Colombia. *Saúde e Sociedade*, 29, e190639.
- CIDH (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América.
- CIDH. (2020). Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales,
- CNDH México. (2018). Diversidad sexual y derechos humanos. Área de emisión: Primera Visitaduría General/ Programa de Salud, Sexualidad y VIH.
<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzGtxSnzNgtvtBCcZxKINMzWbGCQ?projector=1&messagePartId=0.2>
- Colombia, Asamblea Constituyente. (1991). Constitución Política de la República de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 1482 de 2011. “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.” Diario Oficial 48270 de Diciembre 1 de 2011.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932#:~:text=El%20que%20arbitrariamente%20impida%2C%20obstruya,salarios%20m%C3%ADnimos%20legales%20mensuales%20vigentes.>
- Colombia, Congreso de la Republica, Ley 1622 de 2013
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52971>
- Colombia, Congreso de la Republica. Ley 1752 de 2015.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n.>

- Colombia, Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-481 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-481-98.htm>
- Colombia, Corte Constitucional. (2021). Sentencia de Unificación SU.440/21. M.P. Paola Andrea Menese Mosquera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU440-21.htm#:~:text=El%20derecho%20fundamental%20a%20la,internacional%20de%20los%20derechos%20humanos.>
- Colombia, Presidencia de la República. (1970). Decreto 1118 de 1970. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1227145#:~:>
- Cotrina, Y. (2017). Diversidad sexual en la historia jurídica colombiana. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/rpjuridico,+5.+Cotrina.pdf>
- DANE. (2023). Mercado laboral de la población LGBT Año móvil abril 2022 - marzo 2023. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion-lgbt_abr22_mar23.pdf
- Femcet. (2017). ¿Qué es la diversidad y por qué es importante? <https://femcet.com/es/que-es-la-diversidad-y-por-que-es-importante/>
- Forbes, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. CEGESTI Éxito empresarial, 306, 1-5.
- Formichella, M. & London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. Revista de Estudios Sociales, 47, 79-91.
- Galvis Ramos, J. F., Parra Agudelo, P. A., & Rocha Español, A. (2019). Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá.
- Gómez de la Cruz, A. M. (2022). Garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia en el marco del estado social de derecho.
- Gómez Parada, D. K. *Efectividad de las políticas públicas para la inclusión laboral de las personas transgénero en la ciudad de Tunja en el año 2020 y 2021* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Gonzales Espichan, L. I. (2021). La cuota de empleo e inserción laboral de las personas transgénero en el Callao, 2020.

Granados, J.A., Hernández Ramírez P.A., Olveda O.A. (2017). Performatividad del género, medicalización y salud en mujeres transexuales en Ciudad de México. *Salud Colectiva*(4) 633-646

Hernández, A. G. (01 de 09 de 2017). *projusticiaydesarrollo*. Recuperado el 28 de 02 de 2023, de <https://projusticiaydesarrollo.com/2017/09/01/>:
<https://projusticiaydesarrollo.com/2017/09/01/los-derechos-de-las-personas-transgenero-en-colombia/>

Jerez Ardila, A. M. El avance de los derechos reconocidos o protegidos a la comunidad Trans desde la jurisprudencia constitucional colombiana.

Lamas, M. (2017). El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Bonilla Artigas

León Moreno, F. E. (2017). Lo trans y la norma: construcción jurisprudencial de la disidencia de género.

Ministerio de Justicia. (sf). Cartilla de género, Ministerio de Justicia.

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>

Mercado, R. (2018). Rompiendo la brecha de la heteronormatividad. Identidad de género y nuevas tendencias sexuales en educación primaria. *Revista Internacional de Apoyo a la Inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad*. Volumen 4, Número 3, Julio 2018, ISSN: 2387-0907, Dep. Legal: J-67-2015 <http://riai.jimdo.com/>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los derechos humanos.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas (2023) *La Lucha de las personas trans y de género diverso, OHCHR*.

Oficina del alto comisionado. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse->

persons#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20%22g%C3%A9nero%20diverso%22%20se,el%20binario%20masculino%2Ffemenino%3B%20el (Consultado: febrero 15, 2023).

Navarro, A. y Arroyo, A. (2017). Dimensión afectiva de la sexualidad: posibilidades para la construcción del tejido social con los otros. *Aleth. rev. desarro. hum. educ. soc.*

contemp. vol.9 no.2 Bogotá.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-03662017000200270

- Organización de Estados Americanos. (7 de 12 de 2018). *LGBTI-ReconocimientoDerechos2019*. Recuperado el 02 de 28 de 2023, de www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf:
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2023). Igualdad de oportunidades y trato. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>
- Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo; hacia la promoción de las diversidades sexo genéricas en contextos organizacionales públicos y privados en Argentina. *Anuario de Investigaciones*, 22(1), 71-79.
- Plan International. (2017), Política Global Igualdad de Género e Inclusión. https://www.plan.org.co/wp-content/uploads/2018/09/politica_de_genero_2017.pdf
- Pérez, A (2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminación en espacios laborales a personas LGBTI en Cartagena de Indias y Barranquilla Colombia. *Revista Palobra*, 17, 20-40.
- Pérez, A; Correa, G y Castañeda, W. (2013). Raros y oficios, Diversidad Sexual y mundo laboral: Discriminación y exclusión. Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical: Medellín. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Paternina Pérez, M. C. Colombia entre los avances jurídicos y las realidades discriminatorias: el caso de la comunidad LGTBI.
- Política global de igualdad de género e inclusión (2017). Igualdad de género e inclusión https://www.plan.org.co/wp-content/uploads/2018/09/politica_de_genero_2017.pdf

Profamilia. (2022) Diversidad sexual: atención sin discriminación.

<https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>

Sabogal, Alonso, Ochoa y Narváz (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI.

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

Salazar, A. (2022). Ingreso relativo, identidad de género y brecha en el trabajo doméstico no remunerado: Evidencia para Colombia. <https://investiga.banrep.gov.co/es/be-1191>

Silva, P. R. (2016). La jurisprudencia constitucional colombiana en el año 2015: la discriminación por razón de la orientación sexual. Anuario iberoamericano de justicia constitucional, (20), 565-588.