

Acceso al Trabajo Para la Población Transexual: Estudio de las Oportunidades y Barreras en el Acceso al Trabajo Para la Población Transexual en el Distrito de Medellín Entre el Año 2022 y 2024¹

Katty Luz Carmona Simarra²

Resumen

La población transexual ha luchado por las garantías de sus derechos, estas personas han sido rechazadas y excluidas tanto por la sociedad como por las mismas instituciones gubernamentales, y que el derecho a la igualdad haya tenido que conquistarse desde acciones judiciales. Uno de los campos más difíciles a los que se enfrentan es al mercado laboral, ya que para ellos cada vez es más complejo por las barreras con las que se encuentran. El objetivo de esta investigación es analizar la normatividad laboral colombiana para la población transexual y las barreras en el acceso al trabajo para estas personas. La metodología que se implementó es cualitativa, lo que permitió, mediante el análisis documental, responder al objetivo planteado. En esta investigación se concluye que en Colombia se ha avanzado mucho en el reconocimiento de derechos a nivel normativo y jurisprudencial, pero que la población transexual sigue encontrando barreras para el acceso al mercado laboral formal

Palabras clave: Población transexual, Acceso al trabajo, Discriminación laboral, Oportunidad laboral, Inclusión laboral, Derechos fundamentales

¹ Artículo para optar al título de abogada. Modalidad Clínica Jurídica Asesora temática: Maryory Moreno Pardo. Asesores metodológicos: Jorge Eduardo Vasquez Santamaria y Laura Victoria Cárdenas Rojas.

² Estudiante de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico: katty.carmonasi@amigo.edu.co

Abstract

The transgender population has fought for the guarantees of their rights. These people have been rejected and excluded by both society and government institutions, and the right to equality has had to be won through legal action. One of the most difficult areas they face is the labor market, which is increasingly complex for them due to the barriers they encounter. The objective of this research is to analyze the opportunities and barriers to access to work for the transgender population in the district of Medellín between 2022 and 2024. The methodology implemented is qualitative, which allowed us to address the stated objective through documentary analysis. This research concludes that in Colombia, significant progress has been made in the recognition of rights at the regulatory and jurisprudential levels, but that the transgender population continues to encounter barriers to accessing the formal labor market.

Keywords: Transgender population, Access to work, Employment discrimination, Job opportunities, Labor inclusion, Fundamental Rights.

Introducción

La presente investigación se enmarca en el campo de las ciencias sociales porque estudia al ser humano haciendo uso de un derecho fundamental como es el acceso al trabajo. Es fundamental para la comprensión del presente estudio investigativo introducir algunos conceptos que permitirán facilitar la lectura de este. La comunidad Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer y Otras (LGBTIQ+) de la cual hace parte la población transexual, hace referencia a aquellas personas que se identifican con un género distinto en consecuencia al que social y culturalmente es asignado a su sexo biológico. Los transexuales cumplen con una particularidad y es precisamente la transición, sometiendo su cuerpo a intervención médica, quirúrgica u hormonal (Medina, 2018). La transición no es sólo un tema físico, esto afecta la vida familiar, social y laboral de estas personas.

El acceso al trabajo para estas personas ha sido una dificultad para su desarrollo, ya que el hecho de verse e identificarse diferente termina siendo un limitante para este campo, es claro, esto va en contra de ese derecho fundamental, limitándose incluso el acceso al trabajo, se entiende la accesibilidad como un elemento esencial atribuido a quienes demuestren interés en postularse a un empleo, esto se evidencia en la facilidad de obtener en medios informativos y de comunicación. (Humanos, 2021) Mientras que cuando se hace referencia a la oportunidad laboral, es la posibilidad o sendero favorable que conduce al acceso a un empleo con el objetivo de mejorar la situación profesional, independiente de la situación que se presente, lo importante es aportar al desarrollo y crecimiento laboral. (Colmenares, s.f.). en el caso de los transexuales, tienen limitantes claras ante el acceso al trabajo, porque si bien pueden obtener la información a la hora de acceder a este, cuenta con muchas dificultades.

Se entiende por discriminación laboral la diferencia, exclusión o trato preferencial en un ambiente laboral por criterios de sexo, religión, opinión, raza, color, entre otros; con propósito de afectar la igualdad y el ambiente laboral en razón a la ocupación de un empleo (Castro, 2001). A pesar del avance en derechos laborales para la comunidad LGBTIQ+, como lo es el Decreto 762 de 2018 y el Plan Nacional de Desarrollo de 2022 – 2026, que reconoce a esta comunidad como un actor diferencial para el cambio, las personas transexuales pertenecientes a esta comunidad siguen enfrentando barreras significativas en cuanto al acceso al empleo en el distrito de Medellín.

La discriminación laboral, la falta de políticas inclusivas en las empresas y los prejuicios sociales, siguen siendo ese limitante en cuanto a las oportunidades laborales de este colectivo, pues la implementación de algunas normas vigentes sigue siendo insuficientes. Según el DANE, se observa que 89 mil personas LGBTIQ+ se encuentran por fuera de la fuerza laboral, esto equivale al 19,3% de la población LGBTIQ+ en la edad de trabajar, mientras que el 32,7%, lo que equivale a los 12,1 millones de personas de esta población está por fuera de la fuerza de trabajo. (DANE, 2024)

Por esto, luego de entender la problematización se busca responder a la pregunta ¿Qué oportunidades y barreras se encontró la población transexual a la hora de acceder al trabajo en el Distrito de Medellín entre el 2022 y 2024?, pues solo así se descifran cuáles son las oportunidades y barreras en el acceso para dicha población. Es muy importante enfocarnos en el periodo 2022 y 2024, pues así podríamos analizar si aún después de tanto tiempo aún existen dificultades para esta comunidad, también se tendrá en cuenta el ordenamiento jurídico colombiano y lo que este establece para la población transexual. Esta información nos brindará las bases necesarias para diagnosticar la necesidad de traer este tema a colación, pues la inclusión laboral de las personas transexuales es trascendental para garantizar el acceso a derechos fundamentales, como el trabajo digno y la estabilidad económica. La investigación permitirá indagar en los beneficios y, por supuesto, en los obstáculos que se presentan a la hora de crear políticas más inclusivas y fomentar el cambio, permitiendo que la sociedad sea más justa y equitativa para estas personas.

En el año 2024 en la clínica Jurídica de la Universidad Católica Luis Amigó, se identificó un problema respecto a la inclusión de la población diversa en el Consultorio Jurídico de esta institución; la finalidad de la Clínica Jurídica se basó en determinar problemas y dar posibles soluciones; se formó al personal administrativo y elaborando una cartilla de guía sobre la atención de la comunidad LGTBIQ+ y la necesidad de incluir a quienes solicitaban el servicio en el consultorio jurídico. Así, surgió la necesidad de indagar sobre las oportunidades y barreras al acceso al trabajo de la población transexual, por la que se estableció una ruta de trabajo para desarrollar y profundizar el problema proporcionando una posible y debida solución. En este orden de ideas, este trabajo se propuso analizar la normatividad laboral colombiana para la población transexual y las barreras en el acceso al trabajo para estas personas.

Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo - socio jurídico, como lo menciona Velázquez (2014) y Corona (2018) la investigación cualitativa observa la variedad y contempla la necesidad de analizar otras perspectivas que permitan formular nuevas interpretaciones. Se investigó para dar una idea que permita esquivar lo ya sabido, pues así se puede desarrollar, profundizar y comprender personal y socialmente a la población transexual al intentar acceder a un empleo en el distrito de Medellín.

En este modelo de investigación se aplicó el análisis documental, buscando cumplir con el objetivo del estudio, por eso se aplicó el rastreo bibliográfico, para adquirir y evidenciar lo relativo al acceso al trabajo para una persona transexual. Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para el estudio de los documentos es que fueran trabajos de grado de Postgrado y Maestría, Artículos de revisión, revistas, sentencias. Se acudió a diferentes bases de datos y los criterios que se tuvieron para la búsqueda en bases de datos, fueron los documentos de los últimos cinco años. Las bases de datos consulados fueron: Dialnet, Vlex, Corte Constitucional, SUIN – JURISCOL, además de Repositorios Universitarios. Para la búsqueda de la información se aplicaron los filtros respecto al tiempo y la temática, para poder de este modo aplicar a la investigación los documentos que más aportaran.

La propuesta de esta investigación surge de la participación de la clínica jurídica, entendiendo está como el escenario dónde se integran los docentes y estudiantes para lograr enseñar, aprehender el derecho por medio de un formato no tradicional, en esta se encuentran diversos actores que trabajan en común, se retroalimentan y comprenden la naturaleza colectiva de sus acciones y asumen la corresponsabilidad frente a ejercicios y proyectos concretos y se privilegia la formación teórico- práctica. (Vásquez, 2020)

Como se mencionó anteriormente, la Clínica Jurídica fue indispensable ya que esta tiene objetivo de brindar una aproximación de solución a determinada problemática (Lzarte, 2019).

Ordenamiento jurídico colombiano para la población transexual en el ámbito laboral

Inicialmente el acceso al trabajo se contempla en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que expresa que el trabajo es un derecho y una obligación social y que goza de la especial protección por parte del Estado, además hace énfasis que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones justas y dignas. Este derecho como todo lo que contempla la Constitución, es aplicable a todos y es el fundamento de la igualdad en el campo laboral.

Otro de los artículos constitucionales que se debe tener en cuenta es el artículo 13 de la Constitución Política, el cual establece:

Artículo 13°. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 13)

Como lo establece la Constitución, todas las personas deben gozar los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación, Lo que permite reconocer que el género no es un limitante al disfrute de los derechos que están estipulados para todos los colombianos. No se puede pensar que los derechos son un privilegio para quienes cumplen con ciertas características, la expresión “todas las personas” es amplia y no discrimina bajo ningún criterio.

Así mismo, el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo expresa que todos los trabajadores son iguales ante la ley, y además tienen las mismas garantías y protección, por lo que queda abolida toda distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor

por temas de género o sexo. (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 10) El código sustantivo del trabajo, le asigna una característica esencial al derecho al trabajo y es la protección, desde el punto de vista de la discriminación, lo que le otorga a ese derecho ese estatus de ser protegido, por encima de cualquier prejuicio que pueda presentarse en la sociedad.

La sentencia T-478/15 de la Corte Constitucional establece que existen tres dimensiones del derecho a la igualdad en virtud del artículo 13 que implican varios elementos

- i) “una regla de igualdad ante la ley, comprendida como el deber estatal de imparcialidad en la aplicación del derecho frente a todas las personas;”
- ii) una prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato discriminatorio a partir de criterios sospechosos contruidos a partir de -entre otras- razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión u opinión política.
- iii) un mandato de promoción de la igualdad de oportunidades o igualdad material, entendido como el deber público de ejercer acciones concretas destinadas a beneficiar a grupos discriminados o marginados de manera sistemática o histórica, a través de prestaciones concretas o cambios en el diseño institucional (acciones afirmativas). (Corte Constitucional de Colombia, 2015, Sentencia T478)

De acuerdo con lo que menciona la Corte Constitucional, se dice que inicialmente está en cabeza del Estado que todos gocen de los derechos que este establece, se prohíbe que exista discriminación bajo ciertos criterios, dentro de los que se incluye el género y que además debe existir por medio de todo el orden normativo y constitucional la promoción de la igualdad legal y material. En lo que expresa la corte, no se trata solo de postulados que mencionen las garantías laborales y la igualdad ante los derechos, también le recuerda al estado, que están en cabeza de ellos que se materialice por medio de diferentes medios esas igualdad.

La ley 1482 de 2011 se conoce como ley de antidiscriminación, pretende penalizar los actos de discriminación que se den, incluyendo aquellos por orientación sexual o identidad de género. Esta norma se adiciona al código penal en su artículo tercero

Artículo 3º. El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:

Artículo 134 A. Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Ley 1482, 2011)

Esta normatividad advierte que quien impida el goce de los derechos discriminados por algunas de las causales mencionadas, incurrirá en un delito, el cual tiene pena de prisión, lo que permite reconocer la gravedad de obstruir el disfrute de los derechos de toda persona. Cuando se legitima la conducta de obstrucción al goce de un derecho, se puede evidenciar, como la discriminación ha tenido consecuencias graves dentro de la sociedad, dónde ser diferente puede ser el motivo de eliminación del la otra persona tanto a nivel físico, como moral.

En ese sentido, la ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, el artículo 7 más específicamente el literal primero, establece:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (p. 1)

De acuerdo con el legislador, se considera maltrato laboral todo acto violento que vaya contra la libertad moral, física y sexual, además de que hace referencia a elementos como expresiones verbales y comportamientos ultrajantes que busquen menoscabar la autoestima en un ambiente laboral, es decir, este debe ser seguro y debe estar en cabeza del empleador generar espacios de respeto para todos los empleados.

Buscando dar mayor garantía, el Plan Nacional de Desarrollo 2023 – 2026, reconoce que en la actualidad existe una notoria discriminación en cuanto a la vinculación laboral, por eso se proponen protocolos de contratación incluyente tanto en el sector público como privado con énfasis en la población transgénero, en lo que tiene que ver con los requisitos de cedula y libreta militar. Además, se propuso fortalecer la vigilancia y control para prevenir situaciones de discriminación y acoso contra las personas LGBTIQ+, y se implementarán estrategias de inclusión productiva y protección laboral (Plan Nacional de Desarrollo, 2023)

En el caso de la Corte Constitucional, en la sentencia T -152/07, aclara que en el caso de la contratación, no puede existir diferencia en razón del sexo, la categoría social y que cuando se dé un trato diferente solo será reservado para casos particulares, siempre y cuando estos tengan fundamentos razonables que sean justificables en cuanto a la diferencia, es por eso que la Corte expresa que cada caso debe ser analizado bajo la regla de justicia, la que establece que debe tratarse igual a los iguales y desigual a los desiguales, partiendo claramente del supuesto de que todas las personas como sujetos de derechos, deben ser tratadas con el mismo reconocimiento y consideración, y que el tratamiento distinto, debe justificarse bajo argumentos donde la proporcionalidad y razonabilidad primen. (Corte Constitucional de Colombia, 2007, Sentencia T 152)

En ese mismo sentido, la Corte en la sentencia T 476/14 deja claro que la dignidad humana y el derecho al libre desarrollo de la personalidad tiene alcance incluso en la identidad de género como parte inherente de la personalidad, por esto la persona no puede ser señalada, perseguida o discriminada debido a su identidad de género. Además, dice, que las personas transgénero no pueden ser sometidas a restricciones para el ejercicio de sus

derechos por asumir su forma de ser libre y con autodeterminación. Es por eso, que, si una persona se reconoce como transgénero y de esta forma constituye su identidad en la vida pública, no se le puede pedir requisitos propios del género con el cuál no se identifica, como es el caso de la libreta militar, ya que esto sería un evidente desconocimiento al derecho a desarrollar su identidad de género, en pocas palabras a la autodeterminación. (Corte Constitucional de Colombia, 2014, sentencia T- 476)

La jurisprudencia T - 236 de 2023, inicialmente retoma el derecho a la identidad de género, lo plantea como la vivencia interna e individual del género, aludiendo a la persona, ya que puede corresponder al sexo asignado al momento del nacimiento, también se incluye la vivencia del cuerpo y otras expresiones que corresponden al género, como el modo de hablar, de vestir, los modales y las formas de externalizar la identidad. (Corte Constitucional de Colombia, 2023, Sentencia T 236)

En esa misma sentencia, la Corte señala que las personas trans son sujetos de especial protección constitucional reforzada, ya que se trata de un grupo que ha sido víctima de discriminación de manera sistemática. En cuanto al ámbito laboral, la corporación ha señalado que, respecto al derecho a la identidad de género, debe garantizarse en todos los ámbitos de la persona, lo que corresponde a su relacionamiento con la sociedad, en este caso en el ámbito laboral. En este campo se considera que las personas trans deben ser denominadas según el nombre con el que se identifique, aun cuando no se haya realizado el trámite para modificarlo en los documentos de identidad, ya que esto constituye una expresión de autodeterminación e individualidad. (Corte Constitucional de Colombia, 2023, Sentencia T- 236).

También esta sala señaló, que se presume inconstitucional el despido sin justa causa a favor del trabajador o trabajadora, si estos tienen hechos que sugieran que la terminación de vínculo laboral se dio en una acción u omisión que implique la vulneración de los derechos fundamentales. Es importante tener en cuenta los principios de Yogyakarta que son utilizados por la Corte para poder medir el alcance de los derechos de las personas transexuales y la comunidad LGBTIQ+, incluyendo el del trabajo, ya que esta expresa que los estados

adoptarán medidas legislativas y administrativas que sean necesarias para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. (Corte Constitucional de Colombia, 2023 sentencia T -236)

También la Corte Constitucional en esta sentencia hacer referencia a las agresiones que pueden presentarse para las personas transexuales dentro del ambiente laboral, esta entidad deja claro que puede ir desde comentarios peyorativos, hasta acoso laboral grave, ocasionando así despido por el hecho de ser trans o de género diverso. También hay que reconocer que, en muchos contextos, es común permitir los comentarios peyorativos que terminen humillando a las personas con base en su identidad de género diversa. Estos comentarios en muchas ocasiones pueden tornarse de manera jocosa y pasan desapercibidos, siendo incluso naturalizados por colegas, superiores y quienes los reciben. (Corte Constitucional de Colombia, sentencia T – 236/23) corriendo el riesgo que sigan siendo estigmatizados y que se ponga en peligro el goce de sus derechos, además de su integridad física, emocional y mental.

Cuando se naturaliza este tipo de acoso se legitima y a su vez se perpetua, generando de esta forma un ambiente hostil en el ámbito laboral. Como se puede evidenciar, la Corte Constitucional no solo se refiere a garantizar el acceso al trabajo, sino que el ambiente sea óptimo para las personas transexuales.

Finalmente, la sentencia SU 067/23 retoma elementos importantes, inicialmente se refiere a los derechos laborales de las mujeres trans desde dos aristas, expresa que desde el ámbito internacional se les asiste a vivir sin violencias de cualquier tipo, haciendo especial énfasis en las que se pueden presentar en los ambientes laborales, y en el ámbito nacional se reconoce que estas mujeres tienen derecho a no ser discriminadas. (Corte Constitucional de Colombia, 2023 sentencia SU 067)

También la Corte en esta jurisprudencia observa que la problemática laboral de la población LGBTIQ+, es más compleja de lo que se refleja en las cifras oficiales, enfrentando problemáticas de tres tipos, inicialmente en lo que tiene que ver con el ingreso al sistema laboral formal y las barreras que se presentan en los oficios a realizar. La segunda

problemática es la permanencia laboral, relacionada con las pocas oportunidades de promoción de las estructuras de trabajo, problemas de discriminación y despidos relacionados con la orientación sexual o de género y la tercera problemática, tiene que ver con la etapa posterior al retiro del mercado laboral, en lo que tiene que ver con la cobertura en el sistema de pensiones y otras ayudas. (Corte Constitucional de Colombia, 2023 Sentencia SU 067)

De acuerdo con lo que menciona la Corte Constitucional en la jurisprudencia ya referida, se evidencia que la barreras al acceso laboral de la comunidad transgénero son una realidad que sigue siendo evidente en el contexto colombiano, dónde sigue siendo motivo de acoso y de exclusión la identidad sexual de las personas, y dónde el Estado ha avanzado en cuanto a normatividad pero en la práctica, la realidad sigue siendo que existen barreras fuertes para que estas personas puedan acceder al trabajo formal.

La Corte Constitucional también reconoce el papel fundamental que juega la sociedad en la prevención de la discriminación laboral que sufre la población transexual, en este aspecto la Corte hace énfasis que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos estableció algunos estándares de comportamiento para enfrentar la discriminación en el ámbito laboral. (Corte Constitucional de Colombia, 2023 Sentencia SU 067).

Así mismo, la Corte señala que uno de los elementos que debe tenerse en cuenta es la comunidad, debido a que es desde aquí que se puede trabajar en las empresas para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos, es decir, que no sea sólo un enfoque corporativo, sino que todas las empresas tengan una labor social comunitaria que promuevan los enfoques constructivos respecto a las comunidades LGBTIQ+, promoviendo el diálogo social, la acción colectiva (Corte Constitucional de Colombia, 2023, sentencia SU 067)

En cuanto a políticas públicas de Medellín existe el Plan Estratégico de la política pública LGBTIQ+ de Medellín 2018–2028, llamado Diversidad y Ciudadanía, dentro de sus líneas estratégicas está el trabajo digno para la población LGBTIQ+ y se propone que estas personas accedan a oportunidades de trabajo dignas. Además de generación de ingresos con

acciones que fomenten la formación para el empleo y se dé la vinculación de actores para que exista el apoyo al emprendimiento y la erradicación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. (Alcaldía de Medellín, 2018)

En esa línea de intervención, la alcaldía fijó algunas metas que busca lograr a lo largo del periodo 2018 – 2028, entre ellas inicialmente está el diseño de estrategias de identificación, acompañamiento de casos de discriminación y violencia basados en identidad de género u orientación sexual que se presenten en empresas públicas como privadas. También propone la implementación de un sello diverso que se le otorgue a la certificación de empresas privadas que se comprometan con la dignificación de las condiciones laborales de las personas de la comunidad LGBTIQ+ (Alcaldía de Medellín, 2018)

Según la normatividad existente, se reconoce el avance de Colombia en los procesos de reconocimiento y protección de la comunidad LGBTIQ+ y los procesos de inclusión adelantados para generar garantías constitucionales como el caso del derecho al trabajo. En cuanto a los procesos distritales se habla de algunas medidas en protección a esta comunidad, pero no tienen un alcance significativo en cuanto a la protección de los derechos de estas personas.

Barreras para el acceso al trabajo en la población transexual en la ciudad de Medellín entre los años 2022 y 2024

Como se señaló en el acápite anterior, el trabajo en Colombia es un derecho fundamental, pero en el caso de la comunidad transexual, se le ha impedido disfrutar plenamente de este derecho, La información de la población Transexual en Colombia puede ser imprecisa, porque hay pocos medios para tener una información precisa dónde identificar y reconocer las variables de identidad de género diversas, lo que hace que las posibilidades de avanzar en políticas para proteger y garantizar derechos de estas personas sean más complejas. (Departamento Nacional de Planeación,2019).

El Departamento Nacional de Planeación en su estudio Situación de las personas Transexuales en Colombia, define que uno de los principales problemas que enfrentan estas

personas a nivel institucional para poder acceder a oportunidades es la afectación a la falta de identificación en virtud de su género, entre las causas está el desconocimiento y el prejuicio de quienes son los funcionarios encargados de darle trámite a estas solicitudes presentadas, esta barrera es tal que los mismos perjudicados no tienen el conocimiento de cómo debe resolverse, es por eso que se busca que el Estado en cabeza de sus instituciones y autoridades tengan la obligación de prevenir cualquier tipo y acto de violencia de los que son objeto las personas transexuales, la Corte Constitucional ha dicho que cuando se limita el reconocimiento de la identidad de género se coarta así mismo el derecho a la igualdad, la libre expresión y al libre desarrollo de la personalidad, lo que hace que la población transexual sea expuesta a situaciones de vulnerabilidad, lo que afecta de manera directa sus derechos laborales, de acceso a la salud e incluso a sus derechos civiles y políticos. (Departamento Nacional de Planeación, 2021)

Puede creerse que es un aspecto que afecta solo la personalidad del individuo, pero realmente es un limitante para el disfrute pleno de los derechos, además se evidencia el desconocimiento por parte de las personas trans e incluso de los empleados de las entidades públicos, existe a nivel generalizado un desconocimiento por parte de estos procesos. Lo que los lleva a permanecer en ambientes dónde no son reconocidos ni respetados.

En ese sentido, se deben identificar que, en este contexto, cuando se habla de una exclusión o barreras laborales, se hace referencia a la población Transexual, ya que estas personas pueden enfrentar mayores niveles de vulnerabilidad siendo sujetos de estigmatización, prejuicio social y exclusión. Se reconoce que la población trans, han sido quienes han vivido la mayor parte de su vida sin gozar de protección alguna, sometiéndola de este modo a un círculo vicioso de falta de oportunidades, pobreza y exposición a riesgos contra su vida, además de hechos de violencia. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020). Este contexto permite reconocer que la primera barrera a la que se enfrenta la comunidad trans es la barrera social, dónde la estigmatización y exclusión es un hecho que se ha naturalizado, tanto por quienes hacen parte de la comunidad, como por la sociedad en general, dónde no se ha educado, para la aceptación y respeto de lo diverso.

En todo el proceso de exclusión social, también se suma el educativo, lo que impide que las personas trans alcancen niveles altos en este ámbito, ya que la deserción por cuestiones de estigmatización es común, el poco nivel educativo hace que tengan menos oportunidades laborales. Para las personas Transexuales en muchas ocasiones los ámbitos laborales se limitan en muchos casos a oficios como la calle, la noche y la prostitución como oficios naturales para ellos, con las dificultades que esto trae como lo es por la falta de protección social y condiciones de trabajo poco dignas, es por eso por lo que sus derechos en este ámbito se ven mayormente vulnerados debido a que en muchos casos ni siquiera cuentan con el apoyo de sus familias, además de no contar un nivel educativo que les permita ejercer un rol profesional. (Pérez et al. 2013).

Como ya se mencionó, las personas transexuales tienen muchas barreras para acceder al mercado laboral, como es el caso de la vinculación, ya que a muchas de estas personas se les exigía para la vinculación presentar libreta militar o tramitar procesos que les permita demostrar que ellos están exentos de la obligatoriedad de este requisito, lo que resulta siendo un limitante para acceder a trabajos formales. (Departamento Nacional de Planeación, 2021)

Otra de las barreras que enfrentan las personas transexuales es la relacionada con los estereotipos y es debido a esto que deben hacer un gran esfuerzo para demostrar sus capacidades y habilidades, específicamente si se trata de un cargo profesional, en ese mismo sentido, también existe mayor exigencia laboral en cuanto a horarios de trabajo a las personas transexuales, además, se reconoce que hay condiciones de exclusión y autoexclusión de estas personas de los ámbitos laborales (Departamento Nacional de Planeación, 2021) Como se menciona con anterioridad, los estereotipos generan una doble carga ya que las personas transexuales deben superar la expectativa laboral, (Maddaleno, Canevaro, 2016)

En las barreras laborales, las promueven las organizaciones, ya que los empleadores eligen candidatos cisgénero y prefieren no elegir personas trans, incluso cuando estas sean mucho más calificadas por eso las empresas deben implementar cambios estructurales, como técnicas para los procesos de selección de personal, logrando mitigar el sesgo ante estas

circunstancias de contratación. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

Existe una discriminación laboral hacia la población trans, esto parte de un intento de jerarquizar identidades y acciones como superiores frente a otras que se considerarían inferiores, es decir, la idea es supra valorar unos grupos e infra valorar otros. (Pérez, et al, 2013) las personas transexuales pasan por unos retos complejos en el acceso al trabajo formal y luego se enfrentan a la capacidad de mantenerlo, ya que esto no tiene aspectos solo laborales, sino que tiene que ver incluso con el contexto social que lo circunda, esto puede ser porque no existen procesos de preparación social para la diversidad en el ámbito de las organizaciones. (Lavín, 2016)

Es importante mencionar que para la población trans es importante el reconocimiento legal y la protección de sus derechos, rompiendo de este modo con ciertos modelos de relaciones de desigualdad que se han perpetuado por años de manera injusta y que parece pasar desapercibida por instituciones públicas, dónde el desconocimiento de esto genera violencia entre la persona afectada y quien ejerce la violencia, lo que no disminuye la tensión social para estas personas. (Torretera, 2014)

Por eso acceder a una oportunidad laboral, el entorno social y laboral es importante para el desarrollo humano, hace parte del cubrimiento de esas necesidades básicas y complejas, entre más reducida la posibilidad de ser empleado, es mayor la brecha que separa a estas personas de una vida digna. (Cruz, 2020) Una de las satisfacciones de los individuos es lograr la autorrealización, sin embargo, en la población transexual, esta se ve estropeada por factores de discriminación como la segregación, la autoexclusión y la frustración. (Aristegui, Vázquez, 2013)

Otra de las barreras que se ha presentado en el ámbito laboral, es la exigencia de la vestimenta en el trabajo, porque muchas veces no se respeta la identidad de género y las mujeres transgénero son obligadas frecuentemente a vestirse como hombres, y viceversa (Borda et al, 2022), lo que hace que la discriminación y el acoso sea mucho más fuerte, ya que, aunque parezca algo superficial, es la vestimenta una de las formas de expresión de

identidades de las sociedades en general. Lo que influencia de manera negativa la forma en que sus compañeros las vean (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015). Esta situación se reproduce en los espacios de trabajo dónde la imposición del uso del uniforme tiene en cuenta el sexo, pero no el género. (Londoño, 2020)

Esto se evidencia en la entrega de la dotación de uniformes o los códigos, lo que representa un reto para las personas transgénero, ya que el hecho de que se obligue a una persona a usar ropa de un género con el cuál no se identifica, se limita de este modo derechos como el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad, generando de este modo un detrimento al desarrollo de la inclusión dentro del contexto laboral (Borda, et al, 2023)

En ese mismo sentido, el ambiente laboral de la población transgénero se ve minado por preguntas debido a su identidad, lo que evidencia una clara violación al derecho que establece la constitución de la intimidad, lo que lleva a una constante justificación de su ser y su actuar, en muchos casos en aras de no ser excluidas o violentadas, se ven forzadas a ocultar su verdadera identidad en el ambiente laboral (Ramírez, 2017)

Es claro que las conductas discriminatorias mencionadas no solo son parte de una barrera de acceso al empleo, sino que van en contra de derechos fundamentales, ya que las mujeres trans desde el proceso de selección se ven afectadas en su ámbito personal, lo que parece normalizarse en este contexto, para ser aceptadas dentro de un trabajo formal (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Más aún, cuando se les contrata en las empresas suelen sufrir acoso laboral, por lo que renuncian y esto prolonga la brecha entre esta población y las otras personas que compiten en el mercado laboral. (Cruz Cardozo, 2020).

Todo esto demuestra que reconocer la diversidad no es suficiente para que los derechos sean una realidad, ni para que las desigualdades disminuyan significativamente, los estereotipos siguen siendo un factor determinante respecto al ámbito laboral lo que se refleja en la brecha salarial (González, et al, 2022). Se cree que en estos ambientes basta la tolerancia, pero esta es espuria, ya que la aceptación de la pluralidad no es concomitante con

el acceso a los derechos, y la posición de la sociedad sigue siendo notoriamente excluyente, lo que desvirtúa el respeto a las diferencias (Mejía, et al, 2010).

Pero las barreras llegan al aspecto estructural, esto se da por el desconocimiento de lo normativo y además por la existencia de prejuicios que impiden que se den los cambios culturales de manera considerable. (Ramoni, et al, 2024). Ante la precariedad de las medidas de la integración de la población diversa, el Banco Mundial en el 2018 crea un indicador de inclusión de la población LGBTIQ+ que fuera posible comparar entre países, y que además contribuya a poder medir los avances en materia de inclusión, además de poder reconocer los estándares y metas desde las necesidades y los recursos para avanzar hasta materializar la inclusión de manera efectiva, este indicador tiene en cuenta factores de bienestar económico, de salud y seguridad (Badgett, et al 2018).

Existen diversos tipos de discriminación que sufre esta población en los espacios laborales que van desde el lenguaje violento, los roles y los estereotipos sociales, el exceso de trabajo, hostilidad en el ambiente laboral, vinculación al sector informal y autoexclusión, (Pérez, 2017) lo que se ve perpetuado y apoyado por la masculinidad hegemónica y la heteronormatividad que los lleva a ocultar información (OIT, 2015), para evitar ser rechazados en sus ambientes laborales por temas asociados al género (Jiménez et al., 2018), o tener menores probabilidades de acceder a la entrevista laboral (Drydakis, 2015). lo que mencionan estas instituciones son discursos que se ven perpetuados por temor, o vergüenza de reconocer quienes son abiertamente.

En vista de estas barreras Alegre, et, al., (2017) y Ortega (2018) proponen que se desarrolle la participación de las personas trans en los equipos de trabajo, ya que esto se considera importante para lograr de este modo la interacción e integración con los compañeros, además es una forma de otorgar visibilidad y espacio a las personas transexuales, logrando de este modo tener un espacio, es por eso necesario implementar estrategias con el fin de superar esas barreras que impiden la participación de las personas transexuales en acciones de empleo, entre las acciones que se proponen se encuentra la promoción de acciones y apoyo económico como estímulos, becas, ofrecer incentivos a las

empresas y exenciones fiscales, para poder diseñar prácticas para mejorar las problemáticas de autoestima personal en relación con el empleo.

Es entonces a partir del reconocimiento de las identidades trans que estas personas se convierten en empleables, y dejan de ser vistas desde los estereotipos y se ven de manera holística con capital social y familiar, como base de ingreso al mercado laboral, dejando claro que la familia es la base para que una mujer transexual obtenga el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento (Bohórquez, et, al. 2021)

Las personas que más se excluyen en los ambientes laborales son las personas transgénero, de acuerdo con los resultados de una encuesta que se realizó por parte de la Cámara de Comerciantes en el año 2016 de la población LGBTIQ+ que a su vez estuvo acompañada del Centro Nacional de Consultoría, la cual en sus resultados arrojó que 4 de 100 personas transexuales tienen un contrato laboral. (Rodríguez, 2021).

Se debe reconocer que la problemática no solo tiene que ver con el proceso de selección o el ambiente laboral cuando se logra vincular a un lugar de trabajo, sino también el hecho que para estas personas no hay oportunidades laborales que les permite acceder a un trabajo formal y decente, entendido este como el que le proporciona al ser humano las oportunidades de ingreso adecuados y los derechos fundamentales. (Rincón, et al, 2013)

Las barreras no solo son físicas o materiales, éstas también son psicológicas, el estrés laboral, los trastornos mentales y la depresión están directamente relacionados con la discriminación laboral hacia las personas LGBTIQ+ en virtud de su orientación sexual o identidad de género (Moya, Garófano, 2020). Por eso la discriminación, el rechazo al miedo a la misma genera efectos negativos significativos en los empleados LGBTIQ+, perjudicando sus oportunidades laborales y su salud física y psicológica. (Sears, Mallory, 2011). Según lo anterior, el bienestar psicológico en el contexto laboral es importante para el empleado y el empleador, ya que promueve la productividad y el rendimiento, por eso en cuanto a la

población trans el clima organizacional debe ser adecuado y óptimo en todas sus dimensiones. (Camacho, et, al. 2017).

Es debido a esto que los estados se han comprometido internacionalmente a respetar y hacer cumplir los Derechos Humanos de todas las personas sin discriminación, por eso el derecho a la no discriminación, basado en la identidad de género, no puede ser indivisible de los derechos humanos. (Carcedo et al.). 2016)

En el caso colombiano, existen normatividad legal que otorga garantías a los derechos de la población LGBTIQ+ en cuanto a lo que tiene que ver con el orden social, político, económico y laboral, sin embargo, las barreras a estos derechos han sido tales que muchos de estos reconocimientos han tenido que ser otorgados por vía jurisprudencial o por fallos de la Corte Constitucional, basados en lo que establece la constitución en igualdad y equidad de derechos. (Henríquez, et al.). 2019).

Conclusiones

Al analizar el ordenamiento jurídico colombiano y las barreras sociales para el acceso al trabajo por parte de la población transexual deja en evidencia que, si bien se han dado avances normativos importantes, como es el caso de la consagración del derecho al trabajo que tiene como pilares la dignidad humana y el derecho la igualdad en la Constitución, la tipificación de actos discriminatorios en la ley 1482 de 2011 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la materialización de estos derechos en los contextos actuales sigue enfrentando enormes desafíos, ya que las personas transexuales en Colombia, y en este caso particular en la ciudad de Medellín, siguen siendo víctimas de prácticas sistemáticas de discriminación, que van desde obstáculos en la comunicación, hasta ambientes laborales que se tornan hostiles. Se evidencia una brecha significativa entre el reconocimiento formal de los derechos y sus garantías, lo que afecta al desarrollo psicológico, humano, económico y

laboral de esta población. El derecho al trabajo digno sigue siendo para muchas personas transexuales una aspiración más, que una realidad tangible.

En cuanto a las barreras de la población transexual en el acceso al trabajo, no son exclusivamente legales o normativos, sino que responden a factores estructurales, culturales, educativas y sociales muy arraigados en la sociedad. Los estereotipos de género, la discriminación, la falta de acceso a la educación formal y las prácticas laborales que parecen desconocer el derecho al libre desarrollo de la persona, configuran un escenario de exclusión sistemática, a pesar de los esfuerzos que las políticas públicas que se dan a nivel nacional y distrital, el impacto real ha sido limitado. Esto revela que existe la necesidad de una intervención integral, dónde se contemplen reformas estructurales en las políticas empresariales, además de una profunda educación en derechos humanos para el cambio cultural y mecanismos de vigilancia que sean realmente efectivos, que garanticen la inclusión laboral sin ningún tipo de discriminación y promoviendo un entorno justo y respetuosos para las personas transexuales

Es preciso decir que el respeto a la identidad de género y la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, son elementos indispensables para construir una sociedad más democrática, respetuosa de los derechos humanos e incluyente. Sin embargo, mientras los prejuicios sociales, el desconocimiento normativo y la falta de sensibilización de las organizaciones persista, la igualdad de carácter formal no será una igualdad material para la población transexual. El compromiso del Estado Colombiano debe estar más allá de la promulgación de una norma, debe centrarse en la efectiva implementación, en fortalecer también los mecanismos de protección y en promover de manera activa la transformación cultural y educativa que permita derribar las barreras estructurales que se han establecido por años que impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo digno para las personas transexuales. Solo de esta forma se podrá avanzar hacia una sociedad que valore y reconozca la diversidad como uno de los pilares esenciales para el desarrollo humano y la justicia social

Frente a las barrera estructurales, culturales y sociales que se lograron identificar se hace preciso adoptar un enfoque integral, que garantice igualdad en sentido formal y material en el ámbito laboral para la población transexual. Inicialmente, se identifica que es urgente

el diseño e implementación de programas específicos de inclusión laboral para estas personas, dónde sean incluidos incentivos de contratación, acompañamiento psicosocial, articulación interinstitucional y capacitación técnica. También es preciso que se fortalezcan los mecanismos de vigilancia y sanción frente a actos discriminatorios en el trabajo, para poder que se aplique de manera efectiva las sanciones que establece la ley para este tipo de hechos, es por eso por lo que el Estado debe promover campañas masivas de sensibilización y pedagogía entorno a la identidad de género y el derecho al trabajo digno.

En cuanto a las prácticas empresariales internas, se recomienda que se adopten políticas de diversidad e inclusión que contemplen de manera explícita a las personas transexuales, así como la creación de protocolos internos para la prevención de la discriminación y el acoso laboral. Además, las empresas deben propiciar ambientes laborales seguros, libres y respetuosos. Esto puede hacerse por medio de capacitaciones continuas al personal en temas de derechos humanos, equidad laboral e identidad de género.

Finalmente, en el ámbito de formación académica, se considera fundamental promover el acceso de las personas transexuales a la educación técnica, tecnológica y universitaria, por medio de programas de becas, acompañamiento y apoyos institucionales, dónde se reconozcan las trayectorias diversas y las necesidades particulares. Todas estas acciones de manera articulada entre el sector privado, el Estado y las instituciones educativas, puede contribuir de manera significativa a cerrar la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su garantía efectiva.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Medellín (2018) Diversidad y ciudadanía

<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/InclusionSocial/Programas/Shared%20Content/Documentos/2020/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20P%20LGBTI%20de%20Medell%C3%ADn%202018-2028.pdf>

Alegre, V., Bocchio, D., Mangini, M. y Zoroastro, S. (2017). Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros. Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Guía. Argentina.

<http://municipalidadesalta.gob.ar/wp-content/uploads/2020/05/13-Guia-PNUD-Argentina-sobre-inclusion-sociolaboral-trans.pdf>

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2019) Fomentando la diversidad en el trabajo.

<https://atlibertad.wordpress.com/2019/05/25/fomentando-ladiversidad-en-el-trabajo/>

Aristegui, I., Vázquez, M. (2013). El impacto del estigma y la discriminación en la calidad de vida de personas transgénero viviendo con VIH. Hologramática, 19(1), 5–30.

www.cienciaried.com.ar/ra/usr/3/1477/hologramatica_n19pp5_30.pdf

Badgett, M. L., Carpenter, C. S., Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. Journal of Economic Perspectives, 35(2), 141-170

<https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>

Borda, P. A., García, M. & Paillié, G. (2023). Factores que influyen en la empleabilidad de mujeres trans en Colombia.

<http://hdl.handle.net/10554/65407>

Bohórquez, B. Castro, M. (2021) Discriminación De Mujeres Trans En El Ámbito Laboral. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8291217.pdf>

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales.

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Camacho, A., Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20(40), 159–17.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Carcedo, A., Chaves, M. J., Larraitz, L., Sánchez, z A., Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, I. y D. (2016). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/orgullo-pride-en-el-trabajo-un-estudio-sobre-la-discriminacion-en-el-0>

Código Sustantivo del trabajo [CST]. 2663 de 1950. 7 de junio de 1951 (Colombia).

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Corte Constitucional de Colombia, Sala Quinta de Revisión (2015) Sentencia T 478/15.

Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-478-15.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión (2007) Sentencia T 152/07.

Magistrada Ponente Rodrigo Escobar Gil.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión (2014) Sentencia T 476/14.

Magistrada Ponente Alberto Rojas Ríos.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-476-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia, Sala novena de Revisión (2023) Sentencia T 236/23.

Magistrado Ponente Jose Fernando Reyes Cuartas.

<https://vlex.com.co/vid/939826877>

Corte Constitucional de Colombia, Sala plena (2023) Sentencia SU 067/23. Magistrada

Ponente Paola Andrea Meneses Mosquera.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/su067-23.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020) Informe Violencia contra las personas

LGBTI en América

<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/violencia-lgbti.html>

Colmenares, D. M. (s.f.). Ceupe .

<https://www.ceupe.com/blog/oportunidadeslaborales.html#:~:text=Las%20oportunidades%20laborales%20abarcan%20una,m%C3%A1s%20comunes%20de%20oportunidades%20laborales.>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia contra personas LGBTI.

www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf

Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. Vivat Academia, (144), 69–76.

<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>

Cruz, J. (2020) Percepción Que Tienen Las Personas Trans Frente A La Oportunidad Laboral. Manizales 2020

<https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5876/PERCEPCI%C3%93N%20QUE%20TIENEN%20LAS%20PERSONAS%20TRANS%20FRENTE%20A%20LA%20OPORTUNIDAD%20LABORAL.%20MANIZALES%202020%20282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Departamento Administrativo Nacional de estadística (2024) Mercado laboral de la población LGBT.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt>

Departamento Nacional de Planeación (2023) Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026.

<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

Departamento Nacional de Planeación (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/Paginas/plan-nacional-de-desarrollo-2018-2022.aspx>

Departamento Nacional de Planeación (2021). Situación de las personas trans en Colombia

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Investigacion_situacion_de_las_personas_trans_en_Colombia.pdf

Drydakis, N. (2015) Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment, *Diversity Research: Theorizing the New Frontier in Sexual*.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726715569855>

González, M., Sönmez, I. (2022) Challenging Heteronormativity: An analysis of the effect of sexual orientation on earnings in Spain, *Journal of Family Issues*, 43, 1: 141-163.

<https://doi.org/10.1177/0192513X21993184>

Henríquez, C., Díaz, M. (2019). Percepción y representación de la comunidad LGBTI en la sociedad. 353.

https://redcol.minciencias.gov.co/Record/UNAB2_454e1dcd9395992095621863650b7592/Description

Jiménez, J., Cardona, M., Sánchez, M. (2017) Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá, Colombia, *Papeles de Población*, 23, 93: 231-267.

<https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Lavín, S. (2016). La Problemática De La Transexualidad En Las Relaciones Laborales.

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8019/LAVINCARUS%20CSO>

Lazarte, R. B. (diciembre de 2019). Metodología Clínica. Metodología Clínica. Lima: ediciones Nova Print S.A.C.

<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/10-metodologia-clinica.pdf>

Ley 101 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1682049>

Londoño Hidalgo, J (2020). Remedios contra la discriminación laboral de mujeres transgénero. Tirant Humanidades. El trabajo y las mujeres una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/65407/Trabajo%20de%20investigacion%20mujeres%20trans%20en%20Colombia..docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maddaleno, S., Canevaro, M. (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo. Buenos aires: INADI.

http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf

Medina, J. C. (2018). Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis. En J. c. Medina, *Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis* (pág. 10). México .

<https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-de-las-personas-transgenero-transexuales-y-travestis-0>

Mejía, J., Almanza, M. (2010) Comunidad LGBT: Historia y reconocimientos jurídicos, *Revista Justicia*, 17: 78-110.

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618>

Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93–101.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/pi2020a5>

Organización de Naciones Unidas (2021) *El derecho Humano al Trabajo*. Oficina del Alto Comisionado América del Sur.

<https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT.

<https://www.ilo.org/es/resource/brief/la-discriminacion-en-el-trabajo-por-motivos-de-orientacion-sexual-e>

Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Revista de antropología social y cultural. Etnografías Contemporáneas*. 12(22).

<http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/751>

Pérez, A; Correa, G; Castañeda, W. (2013) Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. Corporación Caribe Afirmativo y Escuela Nacional Sindical. Medellín.

https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf

Ramírez, M. (2017). Las condiciones de trabajo de las personas transfemeninas en Mendoza y la incidencia en su vida cotidiana.

<https://bdigital.uncu.edu.ar/10937>

Ramoni, J., Guerrero, I., y Ruiz, F. (2024). La situación laboral en Colombia según orientación sexual de las personas ocupadas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 20 (39).

<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v20i39.4665>

Rincón, G., Correa, G. (2013). Trabajo: un ámbito de discriminación, exclusión y pocas oportunidades para la comunidad LGBTI. Agencia de Información Laboral.

<https://ail.ens.org.co/mundo-laboral/trabajo-ambito-discriminacion-exclusion-pocas-oportunidades-la-comunidad-lgbti/>

Rodríguez, N. (2021) Políticas De Inclusión Laboral y El Bienestar Psicológico de la Población LGBTI En Colombia. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2321>

Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People – Williams Institute. The Williams Institute.

<https://escholarship.org/content/qt03m1g5sg/qt03m1g5sg.pdf>

Torrentera, A. (2014). “No, no estoy operada, el asunto está en el deseo”: Emergencia y Construcción de Mujeres Transexuales en Ciudad de México. Espacios transnacionales: revista latinoamericana-europea de pensamiento y acción social, ISSN-e 2007-9729.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5445522>

Universidad Europea (2022) *¿Qué son las clínicas jurídicas?*

<https://universidadeuropea.com/blog/que-son-clinicas-juridicas/>

Velázquez, B. B. (2014). Taller de investigación cualitativa. Madrid: UNED editorial.

<https://www.librosuned.com/LU18637/Taller-de-investigaci%C3%B3n-cualitativa.aspx>

Vásquez (2020) Enseñanza Y Aprendizaje Clínico Del Derecho, Clínicas Jurídicas Y Método Clínico Del Derecho. Universidad Católica Luis Amigó.

https://mail.google.com/mail/u/0/?pli=1#inbox/FMfcgzQZVKHsPqKMRBVWQLTFtnbZs_qzj?projector=1&messagePartId=0.1