

Derechos laborales de las personas Trans en Colombia: una revisión bibliográfica¹

Kelly Hurtado Londoño²

Mabelany Palacios Perea³

“Ser prostituta o peluquera no es algo indigno, quizá lo único indigno es que sean nuestras únicas opciones cuando somos mujeres trans”⁴

(Laura Isabel, mujer trans, Medellín)

Resumen

La contemporaneidad ha puesto en evidencia la necesidad de estudiar algunos fenómenos que tienen que ver con las formas en que los seres humanos eligen para ser y estar en el mundo. Estas formas están mediadas siempre -o casi siempre- por una norma o unos parámetros de comportamiento que regulan la vida en sociedad. No obstante, la orientación sexual y la identidad de género es un tema que genera todavía controversia, múltiples interrogantes que han sido atendidos o desatendidos desde diferentes estudios. En materia del Derecho, hay una responsabilidad social que debe pasar por la reflexión sobre la efectividad de las leyes que se emiten y cómo conviven los sujetos con ellas.

Partiendo de esa premisa, el presente artículo de revisión bibliografía da cuenta del estado de los derechos laborales de las personas Trans en Colombia desde una perspectiva sociojurídica. Se pretende dar a conocer algunos factores políticos, jurídicos y cotidianos que promueven u obstaculizan la inclusión laboral de las personas con identidad de género diversa, específicamente las personas que se identifican como Trans.

¹ Artículo de revisión bibliográfica como requisito para obtener el título de Abogadas. Es el resultado del anteproyecto presentado en año 2019 que se nombró: Derechos laborales de las personas Trans en Colombia desde una perspectiva sociojurídica, realizado entre agosto de 2019 y mayo de 2020. Este se inscribe en el programa de Derecho, perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó y se desarrolló en dos cursos: Investigación sociojurídica y Trabajo de grado, orientados por las docentes Elvigia Cardona Zuleta y Laura Victoria Cárdenas Rojas, respectivamente.

² Estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó en Medellín, Colombia. E-mail: Kelly.hurtadolo@amigo.edu.co Contacto: 3175980012

³ Estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Luis Amigó en Medellín, Colombia. E-mail: mabelany.palaciospe@amigo.edu.co Contacto: 3146078432

⁴ Testimonio recopilado por el Centro de Memoria Histórica en su informe “Aniquilar la diferencia” referenciado en la bibliografía.

Palabras Claves: Trans, identidad de género, derecho al trabajo, discriminación, empleabilidad, trabajo decente.

Abstract

Contemporaneity has put the need to study some phenomena that have to do with the ways in which human beings choose to be and to be in the world. These forms are always - or almost always - mediated by a norm or parameters of behavior that regulate life in society. However, sexual orientation and gender identity is a subject that still generates controversy, multiple questions that have been addressed or neglected from different studies. In the area of Law, there is a social responsibility that must pass through reflection on the effectiveness of the laws that are issued and how subjects coexist with them.

Based on this premise, this bibliography review article gives an account of the state of the labor rights of Trans people in Colombia from a socio-legal perspective. The aim is to publicize some political, legal and everyday factors that promote or hinder the labor inclusion of people with diverse gender identities, specifically people who identify as Trans.

Keywords: Trans, gender identity, right to work, discrimination, employability, decent work.

Introducción

Las discusiones en relación con los derechos de las comunidades LGBTI⁵ han avanzado considerablemente en los últimos quince años⁶, no obstante, las construcciones identitarias sostienen un historial de exclusiones y discriminaciones en diferentes ámbitos: social, religioso, político, cultural, educativo, económico. Numerosas personas debido a su identidad de género y orientación sexual han visto obstaculizado el acceso a la vida laboral y están relegadas a desempeñarse en otras actividades como: la prostitución, las salas de belleza, los espectáculos, entre otros, al ser considerado lo “raro” dentro los parámetros de la sociedad heteronormativa⁷ que

⁵ Son las iniciales que designan a lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex, y que identifican al movimiento de la diversidad sexual. Se nombran cada una de las identidades para visibilizarlas (INADI, 2016, p. 14).

⁶ En la revisión bibliográfica realizada se reconocen variadas publicaciones en relación a la identidad de género que datan desde el 2007 en adelante, siendo más usual encontrar publicaciones entre 2012 y 2019.

⁷ La heteronormatividad (...) es dar por supuesto que todas las personas que nos rodean -en este caso, en el trabajo- son heterosexuales, y organizar todo el sistema administrativo y valorativo en función de esa presunción (INADI, 2016, p. 7).

solo dimensiona lo masculino y lo femenino, han sido víctimas de las marginaciones sociales a lo largo de su vida, la cual suele ser relativamente corta⁸.

De ahí que, son pocas las mujeres y hombres Trans que acceden a la academia y a cargos en empresas donde desempeñen sus profesiones, este acceso limitado a la educación es uno de los factores que determina la poca inserción en el mercado laboral formal o trabajo decente. Este asunto se agrava cuando las personas Trans asumen su identidad de género a corta edad y, cuando es tardía, el panorama no es más alentador, en muchos casos estas personas pueden ser despedidas o deben cambiar las funciones que desempeñan, por ejemplo, sin contacto con clientes, poca visualización de su imagen o teletrabajo.

Una de las alternativas, que las personas que se reconocen Trans han encontrado para mitigar la exclusión es aplazar el tránsito o tener que asumir varias identidades de acuerdo en el contexto en que se desenvuelvan hasta que hayan alcanzado reconocimiento y credibilidad en el desempeño de su profesión o se hayan autoexcluido para no tener que cargar más con la violencia de no sentirse cómodas con roles que asumen. En esa medida, las condiciones de vida laboral, de trabajo profesional y otros derechos laborales en las personas Trans, dependen del ocultamiento de la construcción de su género.

La Constitución Política de Colombia, en concordancia con los Derechos Humanos Universales, establece unos parámetros para vivir en sociedad donde hay una constante repercusión sobre las condiciones dignas e igualitarias para todos los seres humanos sin excepción. Ante todas las problemáticas sociales se acude a estos documentos que amparan los derechos y deberes que no excluyen a ningún ser humano, lo que no se da, necesariamente en las prácticas cotidianas donde habría que cuestionar si realmente hay personas que día a día son excluidas o relegadas a determinadas condiciones en el desarrollo de su vida por su elección de género y sexualidad diversa.

Del grupo social LGBT se ha hablado mucho en los últimos años, pareciese que es un aspecto que está revolucionando el conocimiento, el Derecho y el deseo de construir, resignificar una mirada de reivindicación de los derechos de este grupo poblacional, específicamente del grupo Trans. No obstante, todavía hay asuntos que son motivo de debate, como el derecho trabajo y las

⁸ Funes (2019) menciona que la expectativa de vida de la población trans, travesti y transgéneros promedia entre los 35 y 40 años.

condiciones laborales de las personas Trans. En esa medida, esta investigación es importante porque le apuesta a la comprensión de cómo se entreteje la relación jurídico-social en la construcción de identidad de género a partir de una revisión documental se pretende dar cuenta del estado de los derechos, algunas concepciones y perspectivas de la situación del grupo social Trans respecto a su empleabilidad. Para ello se ha tenido en cuenta:

La descripción de la metodología implementada desde los umbrales de la investigación cualitativa con enfoque sociojurídico, un primer momento donde se busca identificar la afectación de los derechos laborales de las personas Trans a la luz de la jurisprudencia colombiana, aquí se exponen algunas contribuciones desde el Derecho tanto internacional como nacional; un segundo apartado donde se busca determinar la vulnerabilidad del Derecho en la igualdad de las personas Trans en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales, aquí se establece una pequeña discusión entre los que los derechos laborales que se dictaminan y lo que se da en la cotidianidad y, finalmente, se presentan las conclusiones.

Metodología

Para este estudio, que buscó identificar la afectación de los derechos laborales de las personas Trans en Colombia, como también determinar la vulneración del derecho a la igualdad de las personas trans en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales para esto se empleó una perspectiva cualitativa, toda vez que esta posibilita analizar, comprender, determinar e interactuar con el conocimiento desde una visión próxima a las realidades humanas, sociales y culturales. En esa misma línea comprensiva, la investigación social se interesa por estudiar las realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimiento científico (Galeano, 2004).

En consonancia con el paradigma cualitativo, se volcó la mirada hacia los umbrales de la investigación sociojurídica, enfoque que posibilita comprender que los estudios en Derecho no son sinónimo de positivismo, este tipo de investigación estudia el Derecho en la vida social, los efectos y eficacia de este como normatividad de las relaciones sociales (Camargo, 2012).

En ese sentido, se ha empleado la revisión bibliográfica como técnica de recopilación documental que le permitió a esta investigación explorar la forma en cómo se comportan las categorías de análisis en documentos jurídicos, investigaciones e informes donde el acceso a la vida laboral de las personas Trans fuese la principal fuente de discusión.

Afectación de los derechos laborales de las personas que eligen cambiarse de sexo en Colombia

Reconocer a través de la palabra la diversidad sexual⁹ y la identidad de género de las personas Trans en la vida laboral presupone preguntarse: ¿Qué es lo Trans? ¿Discriminación o exclusión? ¿Cómo se desarrolla la vida laboral de las personas Trans? Un tramado de interrogantes que favorecen empezar a nombrar lo otro, lo diverso. Establecer definiciones exactas en la contemporaneidad, resulta bastante complejo en un contexto donde el conocimiento varía constantemente de acuerdo a las necesidades humanas, de esta forma las siglas LGBTI todavía son problemáticas para su uso en contexto de interacciones comunicativas, siempre se está corriendo el riesgo de violentar al otro por no referirse a este de acuerdo con la identidad que ha construido.

En este trabajo dentro de la categorización LGBTI, se interesa por lo Trans, en esa medida ser Trans es no identificarse con el sexo biológico que ha sido asignado al nacer, hay una desconexión entre la asignación sexual y lo que quiere ser la persona. Algunas personas Trans se practican reasignación del sexo, otras deciden mantener su sexo biológico e identificarse con el sexo opuesto, esto se debe a todo un proceso de transición que responde a factores psicológicos, sociales, económicos, legales, entre otros. También puede deberse a la construcción de identidad que lleve cada persona, no siempre el cambio del sexo e intervenir el cuerpo está dentro de la transformación de las personas Trans, ni está dentro de sus deseos o cómo quiere verse. Si esto fuese condición obligatoria para cambiar su nombre en el documento de identidad, demasiadas personas Trans no pudiesen hacerlo.

Cuando nos referimos a lo Trans, hablamos de un grupo social conformado por seres humanos que tienen una inconformidad entre su sexo y su género (Cardona, 2016). Ahora bien, el género corresponde a una orientación interna y personal que tiene un sujeto al sentirse cómodo respecto a ser un hombre o una mujer, por su parte el sexo se define de acuerdo a unas características corporales que se clasifican dentro de lo femenino o lo masculino (cromosomas,

⁹ La diversidad sexual es un concepto que se construye a través del reconocimiento que las ciencias sociales hacen de las diferentes expresiones de la sexualidad, tomando distancia de la concepción tradicional que vincula la sexualidad a la noche, al vínculo conyugal, a la cama y a la reproducción. Es una categoría que cuestiona las implicaciones monogámicas y exclusivamente heterosexuales entre hombres y mujeres que desconocen la condición humana del deseo, las fantasías y el placer. Además, no es una categoría definida a priori, determinista o generalizable, sino que obliga a mirarla desde su expresividad, en sus distintas formas de organización social (Pérez, Correa y Castañeda, 2013, p. 28).

hormonas, órganos reproductores, genitales) (Glaad, 2010). Este tipo de diferenciaciones son fundamentales para comprender la identidad de género y no caer en los errores usuales de llamar a todos homosexuales, dentro de este concepto, para muchas personas entra todo lo que tiene que ver con la diversidad sexual y de género.

En esa medida, la identidad de género es un proceso íntimo de cada persona y se desarrolla al margen de la sociedad, empero se construye con la psique, el autoconocimiento y la percepción individual (Rivas, 2017). En cuanto a la forma de nombrar esas identidades existen perspectivas, algo controversiales, que habría que repensar en el marco de la diversidad, es el caso del concepto *sombrilla* de Pasley Currah que plantea una interpretación extensiva para trascender lo masculino y lo femenino, con el fin de equiparar expresiones como: transexual, travesti, Drangs, Queer, fluido, etcétera (Ruiz, 2018). Este concepto, llama la atención porque es una forma de unificar la diversidad y caer en actos discriminatorios con la forma de nombrar y reconocer al otro en su condición.

De ahí que, sea importante precisar que lo Trans es un concepto que cobija a las identidades: travestis, transexuales, transgéneros y hombres Trans. Nótese en el siguiente planteamiento una visión ampliada de lo Trans como:

(...) Una experiencia lineal de cambio de un sexo al otro. Por ejemplo, cuando una persona asignada mujer en su nacimiento se identifica como un hombre en el transcurso de su vida y modifica su cuerpo o expresión género para ello. Una segunda definición es la de lo trans como una categoría de género, como una tercera opción dentro de la lógica binaria: hombres, mujeres y trans. La tercera definición es la de lo trans como una experiencia por fuera de todo concepto de lo femenino y lo masculino, que trasciende la noción de género mismo (Moreno, 2014, p. 126).

Esa idea de trascender lo masculino y lo femenino pareciera ideal, empero es bastante problemática si se lee en sociedad. En una sociedad heteronormada estas identidades riñen con lo que, en términos religiosos, políticos, culturales, se tiene por establecido. Históricamente, en Colombia, este grupo poblacional se ha percibido como lo incorrecto, lo banal, lo mundano, grotesco, irrisorio, inmoral y un sin número de calificativos, en el caso de Medellín se cuenta que:

En los años veinte, en el centro de la ciudad y en las calles y bares de Guayaquil, los afeminados se fueron convirtiendo cada vez más en personajes familiares, con mayor presencia y particularmente con lugares, funciones y atributos más específicos. En el comercio conquistaron un espacio de existencia, como meseros, cocineros o ayudantes de hotel. En la calle, las piedras, los insultos y las bromas les abrieron reconocimiento social y les otorgaron una función como maricas, bobos y locos (Correa, 2018, p. 322)¹⁰.

Hoy por hoy, esas acciones burlescas se han empezado a nombrar como exclusión y discriminación y, en el caso de lo Trans, como transfobia¹¹. Se encuentra interesante este apartado por el aire de ocultamiento a la diversidad sexual que en él se puede leer, puesto que el relato de lo Trans hace muy poco se puede divulgar sin censura, las discusiones que más se han dado a nivel político y en materia de Derecho han sido desde los gays y lesbianas, anteriormente éstas otras tipificaciones no eran nombradas, aunque existían. Se necesitaron muchos años y surgimiento de colectividades lideradas desde la población LGBTI para que manifestaran cómo es vivir en la diversidad y cómo quieren ser nombradas desde sus particularidades.

En ese mismo apartado se pueden develar unas funciones sociales que tenían que ver con el trabajo que desempeñaban estas personas, desde siempre relegado a lo clandestino y a lo callejero, el *Trabajo decente*¹² parecía algo inalcanzable, actualmente persiste esta idea. Y es que, en primera instancia, para poder acceder a un empleo, una persona debe tener una educación que le posibilite acceder al sector productivo, esta es una de las principales problemáticas para las personas Trans, quienes en muchos casos son obligadas a desertar del contexto universitario – incluso escolar - por situaciones de transfobia y, en ocasiones, por la falta de reconocimiento de su identidad de género en los documentos oficiales de las instituciones (García, 2015). La realidad aquí, es que no todas las personas Trans tienen la oportunidad de abrirse campo en la academia y

¹⁰ En Correa (2018) se realiza un rastreo en Medellín, sobre los años veinte y cómo se empieza a reconocer socialmente la diversidad sexual desde los relatos periodísticos.

¹¹ El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, define la transfobia como: “El rechazo y la discriminación hacia a las personas trans (travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans). La transfobia se expresa a través del no reconocimiento de la identidad de género y la exclusión de las personas trans del trabajo y de los servicios de salud” (INADI, 2016, p. 16).

¹² La organización Internacional del Trabajo acuña la noción de Trabajo Decente (TD) como: un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el dialogo social y tripartismo”.

en lo laboral a través de luchas sociales reivindicativas y tensiones legales¹³, son innumerables quienes ven frustrado su proyecto de vida por elegir esta condición.

Dentro del ámbito educativo pueden ocurrir tanto exclusiones como discriminaciones y, cabe señalar que, la exclusión descarta o rechaza la posibilidad de algo, pues niega la compatibilidad de dos cosas y la discriminación son las acciones humanas que toman posición de superioridad frente a personas o grupos por razones de raza, religión, sexo o política (Álvarez, 2017). Estas dos acciones en el caso del grupo social Trans se sustentan en la transfobia, conducta de marginación y odio sustentadas en valores estereotipados que asumen lo Trans como algo irracional (Galvis, Parra y Rocha, 2019, p. 19). Estas prácticas se manifiestan en contextos sociales e institucionales, como en lo laboral, en el segundo caso se presentan conductas alienantes y de control:

El trabajo es parte esencial de un entramado institucional moderno que opera como disciplina y dispositivo para ejercer control sobre las personas y sus cuerpos, desde allí se determinan unos símbolos y unas conductas que de manera lineal definen comportamientos y legitiman acciones (Álvarez, 2017, p. 27).¹⁴

Ahora bien, diferentes países han hecho parte y han generado pactos, normativas, leyes, decretos, entre otros, para garantizar el goce efectivo de los derechos sociales, culturales, económicos y jurídicos en ejercicio de los derechos humanos, dentro de esos países ha estado Colombia. Nuestro país ha sido partícipe de múltiples discusiones que se han dado alrededor de la población LGBTI tanto en Latinoamérica como en el mundo entero, lastimosamente la urgencia de esas discusiones ha sido impulsada por los índices de violencia ejercida sobre este grupo y la vulneración a los Derechos Humanos Universales.

Por su parte, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (2015) encontramos dos artículos importantes en relación con la igualdad y la discriminación sin distinción alguna:

¹³ Un gran referente en Colombia es Brigitte Baptiste, experta en sostenibilidad, rectora de la Universidad Ean, fue una de las primeras personas en cambiarse el nombre en el documento de identidad y en lograr que la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) abriera el primer baño multigénero (Caribe Afirmativo, 2019).

¹⁴ En el apartado de donde se tomó esta cita se comprende la noción del “cuerpo de los condenados” y de los “cuerpos dóciles” planteada por Foucault.

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (p. 6).

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (p. 16).

Queda expreso dentro de esta declaración que no habrá distinción para el goce de los derechos que allí se proclaman porque ante la ley prima la igualdad y la protección contra actos discriminatorios, no obstante, los gobiernos de cada país deben ser garantes de ello, a partir de medidas y estrategias de protección contundentes y determinantes. Pese a esto, los crímenes de odio persisten y es una realidad inminente en cada lugar del mundo, los noticieros siguen registrando casos de atentados a establecimientos públicos donde se reúne población LGBTI, por ejemplo. Además, los índices de pobreza y el desarrollo socioeconómico no se dan en condiciones de igualdad.

Colombia se ha inscrito en tratados internacionales en aras de erradicar la discriminación en diversos ámbitos. Dentro de ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) en este último quedó expreso:

Artículo 2.1: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Parte II).

Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole,

origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Parte II).

Estos pactos se rigen por los Derechos Humanos Universales, pero aplican en contextos específicos dentro de la sociedad, son los derechos humanos transversales a todas las normativas existentes para que las personas sean tratadas en condición de igualdad y no haya distinción en el desarrollo de la vida, que necesariamente implica la participación en diversos escenarios para el acceso a la salud, el trabajo, el ocio, la economía, entre otros.

Por su parte, la Asamblea General de la Organización de los Estados OEA (3 junio de 2008) emitió las resoluciones ag/res 2435, ag/res 2504, ag/res 2600, ag/res 2653, ag/res 2807, ag/res 2863 en donde manifiesta una inquietud por las violaciones a los Derechos Humanos a razón de la identidad de género y orientación sexual, pide a la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos que continúe prestando atención al tema y que se intensifiquen los estudios al respecto, que se cobije en las diferentes asambleas el tema de Derechos humanos, orientación de sexual e identidad de género y, a su vez, que condene, prevenga, investigue y asegure a las víctimas protección en términos de igualdad.

Como se ha mencionado antes, para los estados y países persiste el reto de garantizar los derechos humanos a la población LGBTI y para ello algunas entidades hacen constantes llamados para que este tema no sea descuidado y sea prioridad en los planes de trabajo de cada territorio. Es complejo, alcanzar índices representativos en la disminución de la violencia, no es un trabajo que se realice de un día para otro, pero requiere de estudio y análisis del tema desde una perspectiva de género.

En Colombia, se emite la Constitución Política de 1991 donde se declara como un Estado Social de Derecho y para hacerlo realidad se establecieron unos derechos fundamentales como el derecho a la vida, la igualdad, libre desarrollo de la personalidad, intimidad, libertad de conciencia, entre otros, que también beben de los derechos humanos. La particularidad de estos derechos fundamentales que se describen allí, es que dentro de todos ellos están las vulneraciones acometidas contra la población LGBTI.

Además de la Constitución colombiana, en el Decreto 608 de 2007 se dictaminan los lineamientos de políticas públicas para el goce efectivo de los derechos de las personas con

identidades de género y orientaciones sexuales diversas. En el Decreto 1227 de 2015 se reglamenta la corrección del sexo y en el Decreto 1928 de 2011 se adopta la política pública para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidad de género y la defensa de los derechos fundamentales de los mismos.

En concordancia, en el Artículo 12 de la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) se expresa que:

(...) deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada (párr.12).

A gran escala, este es un panorama alentador en materia de Derechos, pero si miramos hacia el pasado se puede ver la ausencia de las personas LGBTI en los discursos legales, por muchos años el Estado omitió su existencia y la necesidad de empezar a tener en cuenta sus necesidades y el cumplimiento de estas desde lo legal. Estas tensiones que han posibilitado visibilizar las necesidades en torno a la identidad de género y la diversidad sexual en materia del Derecho y, de esta manera, desde hace aproximadamente 20 años se han podido evidenciar los avances más grandes en el tema, entendiéndose que esos avances se dan desde que el tema sea puesto en debate, desde que se vea tocado en los diferentes espacios legales, así sea desde la vulneración también.

De las veces que la Corte Constitucional ha debatido sentencias en razón de la identidad de género y orientación sexual, podemos destacar aquí las siguientes:

Sentencia T 594 de 1993	En el momento que una persona solicitó el cambio de nombre la Corte determinó que este es “una derivación integral del derecho a la expresión de la individualidad (...) un signo distintivo del individuo ante los demás” (Ap. III numeral 2.3).
Sentencias T 097 de 1994, T 037 de 1995 y C 507 de 1999	La orientación sexual no es causa disciplinaria que imposibilite participar en las fuerzas militares. En la sentencia T C 507 la Corte Constitucional impugnó el literal c) y d) del artículo 184 del Decreto 85 de 1989.
Sentencias C 481 de 1998 y T 435 de 2002	La orientación sexual no sea impedimento para ejercer la docencia. Se debatió e impugnó el Estatuto Docente establecido por el Decreto-Ley 2277 de 1979 en su artículo 46.
Sentencia C 373 de 2002	La sexualidad no inhabilita para ejercer carreras administrativas, en demanda de la Ley 588 de 2000
Sentencia T 152 de 2007	Como sujetos de derechos, todas las personas deben ser tratadas con reconocimiento e igualdad, los tratos distintivos deben ser tratados y justificados desde argumentos que apelen a la razón y a la proporción.
Sentencia T 492 de 2011	En defensa del libre desarrollo de la personalidad, cuando se obligó a una persona a usar una prenda de vestir sin tener en cuenta su orientación sexual
Sentencia T 918 de 2012	Reasignación sexual a la que una persona que en ejercicio del libre desarrollo de su personalidad decide someterse y vivir con el sexo que se identifica.

Tabla 1: Tabla de sentencias de elaboración propia de las investigadoras

Lo que se puede leer en estas y otras sentencias son las tensiones que se han generado en diversos escenarios y, que casi siempre, tienen que ver con la vulneración de los derechos fundamentales de una persona de este grupo poblacional. El grado de desigualdad en el desarrollo de la vida de la comunidad LGBTI es tan grande y abismal, que todas las acciones que estos emprendan requieren de una revisión legal que establezca que su condición no les impide participar y el punto de partida de estas sentencias siempre es la vulneración en situaciones degradantes e inhumanas de la condición de estas personas.

Acercándonos al tema laboral propiamente, desde el ámbito internacional laboral existen dos referentes importantes en la defensa de los derechos laborales del grupo social LGBTI y Trans, uno de ellos son los Principios de Yogyakarta y el otro es la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Esta, en el año 2007 en su versión 96 incluyó formas de discriminación nuevas dentro de las cuales se encuentra la orientación sexual, en el año siguiente (2008) adoptó el concepto de

Trabajo Decente (TD) y en el 2011 estableció la no discriminación por identidad de género en el campo laboral como un reto pendiente para trabajar y estudiar.

En Colombia, pese a que el Decreto 1227 se dispone la modificación del documento de identidad para las personas Trans, hay múltiples barreras en dicho proceso como lo son los costos notariales, se imponen limitaciones para ejercer el voto y para la postulación a cargos públicos, dado a que se presentan con un documento con el que no se sienten identificadas, a raíz de lo cual, pueden ser víctimas de discriminación (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019). El documento de identidad ha significado una discusión clave para pensar la identidad de género en el país, estableciéndose el cambio en la cédula de ciudadanía si la persona así lo requiere. No obstante, si la persona no ha cambiado este dato porque no se le ha sido posible o porque simplemente no es su propósito y sostiene transformaciones en su apariencia, inmediatamente se ve expuesta a una situación de rechazo o de cuestionamiento, o que por el contrario, se haya efectuado un cambio en el documento y no en la apariencia, se exponen al mismo tratamiento.

Pensemos un poco en los requisitos para ingresar a un empleo, hay dos elementos fundamentales para que se dé un proceso de contratación: la hoja de vida y la entrevista. Generalmente, es necesario que se elabore un currículum donde existen formatos que preguntan por tu sexo con dos opciones solamente y obviamente se debe detallar el nombre acompañado de una fotografía. Luego en la entrevista se da una confrontación de este currículum y dentro de ese mismo proceso hay pruebas psicológicas donde se pueden identificar aspectos muy íntimos de la personalidad de los aspirantes. Es un proceso de tensión para cualquiera, porque se hay una necesidad de quedarse en el empleo, pero para una persona Trans resulta invasivo llenarse de un montón de requerimientos que deben coincidir y ser coherentes. Quizá las personas Trans requieran de un proceso de selección específico que no les niegue la posibilidad de quedarse en un empleo porque no encajan en los patrones establecidos para ello.

Para la construcción de currículos, es imprescindible el factor educativo, porque ha de suponerse que se está aspirando a un cargo para el cual eres idóneo en experiencia y en formación, ya se mencionaba en la introducción este factor como impedimento para el acceso al campo laboral. La Ley 1620 del 2013 marcó un avance en el acceso a la educación para la población LGBTI, no obstante, ha sido poca su implementación. Todavía persisten las barreras para el acceso a la educación formal: la violencia, la discriminación, los mecanismos de prevención, protección

y denuncia de los mismos han sido de bajo impacto en su tratamiento. Esto tiene grandes impactos negativos en el proyecto de vida de esta población, incluso llevándolos a optar por el suicidio, sobretodo en edades tempranas (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019).

Además del acceso limitado al sistema educativo, está el factor de la permanencia dentro de los escenarios educativos, esto impide que las personas LGBTI, especialmente el grupo Trans, lleguen a un nivel educativo profesional y, por ende, a oportunidades laborales prósperas. En ese sentido, estas personas ven disminuidas las posibilidades de realización, su vida es empujada a sostener una economía informal o criminal, como el trabajo en la calle en relación con el sexo y el microtráfico de drogas. Escenarios en donde se ven expuestas a mayores violencias y vulneración de sus derechos sin ninguna medida de protección que las cobije porque no son actividades abaladas constitucionalmente (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019).

El desempeño de la población LGBTI en la comercialización del sexo ha sido un mecanismo para “ganarse la vida”, pero también como escenarios donde se puede ejercer la identidad de género de forma clandestina, son escenarios de catarsis de personalidades reprimidas en una familia, en una institución o en el empleo. Allí no hay señalamientos desde adentro que te juzguen por tus prácticas, de hecho, no todas las personas que se desempeñan en estos espacios se justifican en una experiencia personal de rechazo, sino en un imaginario colectivo que incluso ellas mismas tienen sobre el rechazo. De ahí, que se urgente la apertura de espacios de discusión sobre el acceso al campo laboral de las personas Trans, tanto como los que compartan esta posición como los que no, se apropien de las normativas que están rigiendo los derechos de esta población, lo que no implica que la exclusión y discriminación disminuyan, pero se hará en una condición contextualizada de la situación.

El trabajo sexual no se prohíbe en nuestro país, no hay una regulación de este trabajo y esto aumenta la vulneración de los derechos del grupo social LGBTI, ya que las autoridades los persiguen por irrumpir los límites de los lugares que se ha destinado para dichas actividades, se han destinado por convenciones sociales, lo que según las normatividades se reducen a espacios comerciales de esta actividad, hay aquí una incongruencia que vulnera el derecho al trabajo y otras, como cuando son detenidas y son víctimas de diferentes agresiones verbales y físicas dentro de los calabozos por la policía y por quienes tengan presencia allí. Es curioso, que la parodia a esta situación esté presente hasta en los programas de televisivos de nuestro país.

Aunque en 2016 la Corte Constitucional le ordenó al Ministerio del Trabajo regular el ejercicio del trabajo sexual con el fin de garantizar los derechos de las personas que se dedican a esta actividad, a la fecha el Estado no ha cumplido con esta orden, perpetuando la desprotección de esta población (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019, p. 21).

Este sigue siendo un trabajo en condiciones inhumanas en cuanto a la exposición que sufren las personas Trans al peligro, a la ilegalidad y a las violencias por prejuicio o por odio, además se debe anotar que desde esta actividad no acceden a ciertos beneficios que garantizan la vida digna, como una afiliación a salud, pensión, seguros, lo cual disminuye sus posibilidades de vida, ya que están expuestas al contagio de enfermedades de transmisión sexual, como el VIH que es tan común en este grupo poblacional, como si estuviesen condenados a morir jóvenes.

Vulnerabilidad del derecho a la igualdad de las personas trans en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales en Colombia

Como se ha enumerado en el anterior apartado, la Corte Constitucional, sobreponiendo los derechos fundamentales¹⁵, se ha manifestado en muchas ocasiones respecto a temas de identidad de género, a su vez, jurisprudencia ha dedicado sentencias alrededor de la defensa de la identidad de género y orientación sexual como principio fundamental (Bernal, 2018). En términos legales el avance ha sido lento, pese a que Colombia ha estado inmerso en los distintos tratados internacionales que se han firmado, ratificando los principios de los derechos humanos de equidad e igualdad para el pleno ejercicio de la ciudadanía LGBTI y Trans, parece no ser suficiente porque, actualmente, el pleno goce de esos derechos y normativas se ve obstruido socialmente (Barrientos, 2016).

Una de las discusiones más recientes, fue el pasado Acuerdo de paz entre el gobierno y la Farc, el cual se convirtió en el primer acuerdo en el mundo en incluir una perspectiva de género en su proyección, que si bien en un primer momento no se dirigió propiamente a la población LGBTI, causó diversas interpretaciones dentro de las que se manipuló la información asegurando que dentro de este apartado se incluían derechos en relación con la adopción y el matrimonio para

¹⁵ “Los derechos fundamentales son, en efecto, las técnicas mediante las cuales la igualdad resulta en ambos casos asegurada o perseguida y es la diversa naturaleza de los derechos sancionados en los dos casos lo que permite explicar su diverso modo de relación con las desigualdades” (Ferrajoli y Bobbio, 1995, p. 906).

estas personas. Esto, desencadenó una serie de campañas en el país por parte de la comunidad LGBTI, una de las más importantes fue dirigida por Colombia Diversa¹⁶ y predicaba que *Paz es diversidad*, de esta manera los movimientos feministas del país incluyeron sus peticiones de forma que abarcara el género en su diversidad.

Se logra avanzar hacia el reconocimiento de la comunidad LGBTI como víctimas del conflicto armado, lo cual incrementó desmesuradamente la exclusión y discriminación histórica que han padecido en el contexto Colombiano, un país “católico, apostólico y romano” que cuando de discusiones frente al Derecho se trata, sale a relucir todas las armas religiosas que tiene y se logra evidenciar que lo segundo prima sobre lo primero, o al menos es determinante para las decisiones de Estado, así fue la experiencia alrededor de los Acuerdos de paz y tuvo una gran influencia en el voto negativo en el plebiscito. En todo caso, el Acuerdo no podrá desconocer es ninguno de sus disposiciones a la población LGBTI y la garantía de sus derechos humanos, ya que tienen unas narrativas y memorias de los diferentes tipos de violencia que padecieron en el marco del conflicto y, que su condición sexual e identidad de género, lo incrementó.

En una de las publicaciones de Colombia Diversa (2018), se recogen los datos más recientes de violencias al grupo social LGBTI, al menos los datos más concretos de los últimos 5 años - hay límites de acceso a la información en el año 2019 en cuanto a las caracterizaciones en la orientación sexual e identidad de género, edad, escolaridad y ocupación - allí se registran 109 asesinatos, 87 víctimas de violencia policial y 127 amenazas. De las cifras presentadas, los hombres gay, seguido de las mujeres trans son más violentados, incluso que los hombres trans. En el caso de personas trans, las víctimas, en su gran mayoría, son jóvenes menores de 26 años, con bajos niveles de escolaridad – entre primaria y secundaria – y un alto porcentaje se dedicaban a labores poco remuneradas o actividades recriminadas como la prostitución.

De los departamentos con más cifras de violencias se encuentra Antioquia con 59 víctimas, Bogotá con 49 víctimas y Valle del Cauca con 40. Lo preocupante de las cifras es que en comparación con el año anterior (2017) aumentaron en grandes porcentajes. Asesinatos que se llevaron a cabo en sus propias viviendas o en espacios públicos dentro de los que se encuentran

¹⁶ Es una organización no gubernamental que trabaja en favor de los derechos de lesbianas, gay, bisexuales y personas trans en Colombia. Fue una de las organizaciones que hizo parte de los diálogos de paz en la Habana para establecer precisiones y ajustes al Acuerdo respecto al enfoque de género y derechos de las personas LGBTI.

escenarios de trabajo sexual. El agravante de este panorama de datos, resulta que se estima que el 33% de las violencias responde a prejuicios (Colombia Diversa, 2018). Hasta ahora, han quedado en evidencia tres asuntos que inminentemente hacen que persista la vulneración a los derechos de las personas Trans: los prejuicios, los grupos armados y la exclusión socioeconómica.

Dentro de la Cartilla Protegiendo la diversidad (Defensoría del pueblo y ACNUR, 2018)¹⁷ se distinguen tres tipos de violencias: la violencia basada en el género que tiene como base una relación de poder, cimentado en estereotipos de lo femenino y lo masculino y se tiene distintas manifestaciones de amenaza, rechazo, agresión, humillación, entre otras; la violencia sexual que consiste en obligar a sostener un contacto sexual con otras personas a través de diferentes interacciones, ejerciendo el chantaje, manipulación, intimidación para lograrlo; y la violencia por prejuicio es un fenómeno social que justifica los crímenes de odio, es decir:

Frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género diversas, no solamente contempla el sentimiento de odio de un individuo en un momento determinado, (...) sino el contexto en el que éste ha vivido y los prejuicios que ha construido y que lo llevaron a cometer esos actos de violencia (p. 16).

Lo que explica que la violencia en el marco del conflicto armado colombiano contra la población LGBTI está cimentado en una condición de prejuicio y en la Sentencia contra Arnubio Triana Mahecha (alías botalón) y otros¹⁸, se reconoce a este grupo poblacional como víctima del conflicto y, además, se plantea que la violencia por prejuicio a las personas LGBTI es violencia de género también. En esa línea violenta, se justifican diversas *afectaciones diferenciales* que son de orden social (señalamientos, discriminación y expulsión de núcleos sociales/familiares), económico (exclusión laboral, empobrecimiento y marginalidad), cultural (privilegio de la masculinidad y la heterosexualidad) y dinámicas del conflicto (control social, regulación de cuerpos/sexualidades y exterminio) (Defensoría del pueblo y ACNUR, 2018).

¹⁷ Dirigida “defensoras y defensores de derechos humanos, lideresas o líderes, organizaciones no gubernamentales, sociales y/o comunitarias, personas que han sido víctimas de desplazamiento forzado en el marco del conflicto armado o están en riesgo de serlo en razón de su orientación sexual o su identidad de género, y a entidades públicas responsables de generar acciones para la protección individual y colectiva de esta población” (Defensoría del pueblo y ACNUR, 2018, p. 6).

¹⁸ Diciembre - 2014. Tribunal Superior de Bogotá Sala de Justicia y Paz. Magistrado Ponente: Eduardo Castellanos Roso.

Se puede evidenciar que la violencia por prejuicio enmarca la realidad sociocultural que atraviesa el país en la tarea por el reconocimiento e inclusión de la población Trans en la vida “normal” de los colombianos, personas que nacen en el seno de una familia, van a la escuela, a la universidad, al trabajo, a los sitios públicos, como cualquiera otra, porque hacen parte de un entramado de derechos que nos cobijan como seres humanos, pero que vemos que dichas prácticas se ven obstruidas hasta por el mismo Estado. Vale la pena, hacer eco en este concepto de manera amplia, para comprender lo que sucede en el campo laboral:

Entendemos la violencia por prejuicio como aquella que se ejerce sobre los cuerpos individuales o sobre grupos de personas “por ser lo que son”. Por lo general, “lo que son” se define en función de su pertenencia a un grupo que socialmente se considera inferior a otros. Es así como la violencia por prejuicio se puede diferenciar por sus determinantes y sus fines. Es decir, cuando (i) la percepción de la víctima como parte de un grupo social inferior determina y justifica que cometan distintos actos contra ella (ii) con el fin de mantenerla en dicha posición de subordinación o de excluirla, llegando al extremo de la eliminación física de la persona (Caribe Afirmativo, Colombia Diversa y Santamaría Fundación, 2015, p. 11).

Frente a este tipo de violencia y asesinatos, cabe preguntar ¿qué pasa con el sistema judicial colombiano? Los fiscales y el sistema de justicia guardan prejuicios también y, en su mayoría, no se encuentran capacitados para atender este tipo de población, en la forma básica de nombrar ya están desconociendo su identidad, una de las razones por las que no avanzan estos procesos. Además de que se pone en duda las denuncias y barreras a las investigaciones para sancionar a quien comete actos violentos contra el grupo LGTBI. Hay casos de denuncias en donde se pone en entredicho el testimonio de las víctimas e incluso se llega a justificar por la condición de ser LGTBI o Trans o por el lugar donde se encontraba cuando fue violentada, por ejemplo, zona de trabajo sexual, este hecho desacredita su relato frente a las autoridades (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019).

Son ciclos de marginaciones que se perpetúan desde diferentes espacios e instituciones, en el caso de las personas Trans, la exclusión por su identidad de género empieza por los núcleos familiares, de ahí que sean arrojadas a una vida desprotegida del seno familiar llena de pobreza y expuesta a violencias desde muy jóvenes, incluso desde la infancia. El derecho a una vida digna

libre de violencias de desdibuja porque no existen redes de apoyos solidas - desde las comisarías de familia y el ICBF – y de esta forma empieza un tejido de violencias que las excluyen de los escenarios educativos, públicos y laborales (Colombia Diversa, GAAT y Diversas Incorrectas, 2019).

La falta de estrategias, medidas e indicadores por parte del gobierno nacional dificulta dar un vistazo a cifras reales que caractericen las condiciones de vida de la población Trans en la actualidad, hay un desconocimiento generalizado sobre estas manifestaciones diversas de vivir la identidad de género y la sexualidad que predomina en Colombia y, pareciera inimaginable, que lleguen cartillas a los colegios con enfoque de género porque es demasiado escandaloso, demasiado indigno es pensarse desde la diferencia para que en algún momento las cifras de violencias disminuyan. Los estereotipos y los prejuicios sociales son un obstáculo indiscutible para el acceso de las personas LGBTI y Trans a la educación, a la salud, a la justicia y al trabajo.

Actualmente, para combatir los estereotipos y la exclusión por razones identitarias, varias empresas están generando políticas orientadas hacia la igualdad y la diversidad, que también funciona como una estrategia de negocios con el fin de captar otros mercados a través de la innovación, lo cuestionable de esto, es que en este caso este grupo social sería tomado objeto y estrategia de mercado no desde una posición reflexiva sobre innumerables violencias. Sin embargo, esa responsabilidad que están sumiendo algunas empresas nutre esta discusión si se entiende de la siguiente manera:

Junto con la inclusión laboral se encuentra la responsabilidad social empresarial. Este concepto es definido como una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas (Rivas, 2017, p. 76).

No obstante, en Colombia, la legislación no garantiza por sí sola, la *inserción*¹⁹ al campo laboral de las personas Trans, en verdaderas condiciones de igualdad, las empresas aun conociendo

¹⁹ “Hace referencia al proceso de inclusión de los individuos a la actividad laboral económica. En especial de individuos que pertenecen a grupos poblacionales específicos que a lo largo de la historia se han invisibilizado por las

los derechos laborales de esta población y sus propias limitaciones frente a las decisiones estereotipadas, se pueden valer de otro tipo de presiones para el despido de un miembro que manifiesta su identidad de género diversa.

Al respecto, Pérez (2017) expone ocho de las condiciones a las que las personas Trans se ven expuestas en el desarrollo de su vida laboral:

1. **Lenguaje:** empleo de términos despectivos para asignar valoraciones basadas en prejuicios socioculturales.
2. **Los roles estereotipados:** el criterio de la selección, orden y desempeño en un cargo depende del género y el sexo.
3. **Deterioro de las condiciones laborales:** una vez contratada la persona es conocida su condición de diversidad sexual se le son cambiadas las condiciones laborales: exceso de trabajo, cambio de funciones, imposibilidad de ascenso, despido, etcétera.
4. **Autoexclusión laboral:** la persona no participa o renuncia para no vivenciar situaciones donde se sienta excluida y discriminada por su condición sexual.
5. **Procesos de selección:** el género o la orientación sexual se interpone a los criterios de selección más allá de la idoneidad, competencias y habilidad para desempeñar la función del cargo.
6. **Aplazamiento de la construcción de género:** evita la violencia o la discriminación a consta de aplazar la reasignación de sexo o la auto-identificación cuando no se reconoce en el sexo asignado biológicamente.
7. **Autoempleo:** pensamiento enmarcado en que su empleabilidad depende de sí mismo y sus propias condiciones de laborales de emprendimiento.
8. **La calle como forma de rebusque (la prostitución):** quien no le es posible o toma la decisión de no esconder su condición sexual o identidad de género y ve como único espacio la prostitución o la informalidad como método de supervivencia económica.

Cardona (2016) sostiene que los derechos de las personas Trans no se limitan a lo fundamental porque no solo tienen que ver con la personalidad jurídica, sino que, a su vez, son derechos sociales porque encontramos el derecho al trabajo, vivienda y seguridad social. En esa medida, hay unas normativas insertadas en el primer documento de identificación con dos opciones “M” o “F”. En el caso de las mujeres Trans, al cumplir la mayoría de edad en Colombia, deben resolver su situación militar²⁰ para ingresar al mercado laboral o serán expuestas a una sanción legal. En esa medida:

desigualdades socioeconómicas o generacionales que son resultado de los estereotipos o percepciones (Galvis, J. F., Parra, P. A., y Rocha, A., 2019, p. 18).

²⁰ De acuerdo con la Ley 80 de 1993, en concordancia con la Ley 48 de 1993.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad se convierte para ellas en un sofisma, porque a partir de la inscripción obligatoria de su sexo de nacimiento, quedan limitadas en los ámbitos laborales formales, y por lo tanto, no existe un claro proyecto de vida como mujeres con sexo masculino (Flórez, 2014, p. 47)²¹.

El derecho al trabajo de la población con sexo/género diverso es invisibilizado tanto en el campo privado como en lo público, la constitución de la ciudad y el ejercicio de la ciudadanía no reconoce la participación de esta, “los mecanismos más antiguos (...) para invisibilizar (...) son la no inclusión de sus aportes, la destrucción de sus obras, la omisión de su trabajo, el demérito de sus logros, y la no valoración de sus (...) aportes al conjunto de la sociedad”(Pérez, Correa y Castañeda, 2013, p. 35).

En este país se han generado algunos procesos de activismo político LGBTI y Trans en los que el Derecho ha sido empleado como mecanismo de defensa y reivindicación para la participación de este grupo poblacional desde la visibilidad de sus estrategias para sobrevivir en una sociedad donde prima un discurso de poder hegemónico y neoliberal heteronormativo. Un ejemplo de ello, en el contexto medellinense es la Mesa Diversa²² de la Comuna 8, quienes se han ido abriendo camino en medio de las diferentes violencias en eventos de participación política, social, cultural y de construcción de memoria.

Con todo esto, el Congreso de la Republica solo ha emitido una ley que condena la discriminación generalizada, pero no ha cobijado la protección en temas como la salud, el servicio militar, el trabajo, el estado civil, entre otros. Lo que, de múltiples maneras, hace que se siga violentando a esta población.

Indudablemente la desigualdad y la discriminación siguen siendo una constante en Colombia, si bien los patrones culturales de las sociedades se demoran más en transformarse que la legislación, las normativas también presentan formas discriminatorias cotidianas (Campo, Oviedo y Herazo, 2014).

²¹ En esta cita se usa la expresión “ellas” porque el estudio está direccionado a las mujeres transgénero.

²² Un colectivo dirigido por Jhon Restrepo que opera desde el 2006 en una de los barrios más empobrecidos de Medellín, una lucha y construcción comunitaria que busca la defensa de los derechos humanos y la defensa de la vida de la población LGBTI, desde el 2016 fueran reconocidos como Sujeto de Reparación Colectiva, por ende son un referente nacional e internacional respecto a los procesos de paz (Morales, 2019).

La sexualidad, la expresión e identidad de género es motivo de exclusión, discriminación, marginación y violencias múltiples para la población con tendencia de género diversa. Esta condición influye de manera directa o indirecta en el desarrollo de la vida humana en condiciones dignas para el bienestar de las personas. En ese sentido:

El derecho puede ser un espacio de reivindicación, y resistencia. Allí la identificación de las personas trans no es incompatible con el ordenamiento jurídico ni con el Estado, ya que el derecho es modificable en relación con la realidad y la necesidad e incluso, en ciertos casos, tiene las instituciones suficientes para defender a las identidades que transitan (Moreno, 2014, p. 133).

En definitiva, uno de los retos vigentes para el Derecho en términos de dignidad y equidad es plantear rutas y estrategias específicas que resignifiquen y establezcan políticas para que el grupo poblacional Trans sea partícipe de las condiciones de trabajo decente.

Conclusiones

La sociedad ha establecido qué es lo propio de lo masculino y qué es lo propio de lo femenino y a través de este conglomerado de características se establecen unas condiciones para el desarrollo de las identidades. Contradecir este pensamiento ha desatado múltiples casos de violaciones a los derechos humanos que actualmente nos interrogan todavía si esa es la manera de vivir con el otro, aún ante la existencia de documentos que reglamentan estas condiciones, todavía se puede recorrer el país, los departamentos y municipios tanto rurales como urbanos y allí encontrar falencias en nuestro fin de garantizar la igualdad y el goce efectivo de los derechos fundamentales, como la vida digna.

La exclusión y la discriminación del grupo poblacional Trans en el ámbito laboral en Colombia se cimenta en una violencia por prejuicios, que comienza en las condiciones de país que se enmarca en un contexto de guerra y de conflicto armada históricamente, esta situación fue determinando la organización del país en términos ideológicos, políticos, económicos y educativos. De esta manera, realmente no se puede hablar de paz en la sociedad colombiana sin revisar la condición laboral de la población LGBTI, son garantizar para ellos el goce efectivo de derechos humanos.

De las alternativas para este cuestionamiento que hemos planteado alrededor de los derechos laborales de las personas Trans, hace referencia que el Estado colombiano genere políticas que garanticen los derechos fundamentales de la población Trans, a través de beneficios tributarios para los empleadores (empresas) por contratar y cumplir las garantías de los derechos laborales, para ello se deberá realizar un seguimiento detallado a empresas. De otro lado, una propuesta que se ha mencionado en otros estudios, es la eliminación del sexo en el documento de identidad, de esta manera no se impondrá a los colombianos una identidad sexual.

Una de las limitaciones que encontró este estudio fue, precisamente, la dificultad de encontrar documentos específicos, con cifras detalladas de cuántas personas Trans están empleadas actualmente en Colombia y en qué desarrollan sus labores, o un documento que especifique cuántas personas trans se pensionan en la actualidad y en qué condiciones. Son datos que a pequeña o gran escala resultan importantes para garantizar que todo aquello que está descrito en los pactos, tratados, normativas e informes se vea reflejado en la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. P. (2017). Trabajar sin romper el molde: discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Palabra: Palabra que obra*, (17), 20-41.
- Barrientos, J. (2016). Situación social y legal de gays, lesbianas y personas transgénero y la discriminación contra estas poblaciones en América Latina. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), (22), 331-354.
- Bernal, J. S. (2018). Los derechos fundamentales de las personas transgénero. *Cuestiones constitucionales*, (38), 229-245.
- Botero Bernal, A. (2003). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. *Opinión jurídica*, 2(4), 109-116.
- Camargo, S. (2012). Tendencias y enfoques de la investigación en derecho. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (36), 9-15.

- Campo, A., Oviedo, H. C., & Herazo, E. (2014). Estigma y discriminación a profesional de la salud transgénero. *Revista de la Facultad de Medicina*, 62(1), 41-45.
- Caribe Afirmativo, Colombia Diversa & Santamaría Fundación. (2015). Cuerpos excluidos, rostros de impunidad. Recuperado de: <https://colombiadiversa.org/publicaciones/cuerpos-excluidos-rostros-impunidad/>
- Caribe Afirmativo. (2019). Brigitte Baptiste, la primera mujer trans en ser nombrada rectora de una universidad en Colombia. Recuperado de: <https://caribeafirmativo.lgbt/brigitte-baptiste-la-primera-mujer-trans-nombrada-rectora-una-universidad-colombia/>
- Cardona, J. (2016). La construcción de los derechos del grupo social transgénero. *Entramado*, 12(2), 84-95.
- Centro Nacional de Memoria Histórica. Aniquilar la Diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano. Bogotá, CNMH - UARIV - USAID - OIM, 2015.
- Colombia Diversa. (2018). Aunque intenten borrarlos: informe de violaciones a los derechos humanos de personas LGBT en Colombia – 2018. Recuperado de: <https://colombiadiversa.org/publicaciones/informe-de-derechos-humanos-lgbt-2018/>
- Colombia Diversa, GAAT & Diversas Incorrectas. (2019). Informe Sombra para el Comité de la CEDAW- Situación de mujeres lesbianas, bisexuales y trans en Colombia 2013-2018. Recuperado de: <https://colombiadiversa.org/publicaciones/informe-sombra-sobre-derechos-de-mujeres-lbt-para-el-comite-de-la-cedaw/>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 594 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa: diciembre 15 de 1993).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 097 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz: marzo 7 de 1994).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 037 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo: febrero 6 de 1995).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 481 (M.P. Alejandro Martínez caballero: septiembre 9 de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 507 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa: julio 14 de 1999).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 481 (M.P. Alejandro Martínez caballero: septiembre 9 de 1998)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C 373 (M.P. Jaime Córdoba Triviño: mayo 15 de 2002).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 435 (M.P. Rodrigo Escobar Gil: mayo 30 de 2002).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 918 (M.P. Jorge Iván Palacio: noviembre 8 de 2012).

Correa, G. (2018). De las locas bobas a las falsas mujeres. El personaje transgénero en la prensa antioqueña, 1890-1980. *Tabula Rasa*, (29), 315-343.

De Derechos Humanos, O. C. (2011). Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género: informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

De Colombia, C. P. (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.

Defensoría del pueblo & ACNUR (Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados). (2018). Protegiendo la diversidad. Cartilla para la protección de personas con orientación sexual e identidad de género diversas. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.defensoria.gov.co/es/nube/destacados/7290/Consulte-y-descargue-aqu%C3%AD-la-cartilla-Protegiendo-la-Diversidad-documento-elaborado-por-la-Defensor%C3%ADa-del-Pueblo-con-apoyo-de-ACNUR-lgbti-DIVERSIDAD-acnur-Defensor%C3%ADa-del-Pueblo-derechos.htm>

El Senado y cámara de diputados de la Nación Argentina. (2012). Ley de identidad de género. Recuperado de: https://www.tgeu.org/sites/default/files/ley_26743.pdf

- Ferrajoli, L., & Bobbio, N. (1995). *Derecho y razón: teoría del garantismo penal* (p. 621). Madrid: Trotta.
- Flórez, Y. (2014). *Cuerpos e identidades, entre estéticas y tabúes: una mirada hacia lo transgénero* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Funes, S. G. (2019). Cupo laboral trans: los debates parlamentarios vigentes y pendientes. *Ab-Revista de abogacía*, (4), 23-27.
- Galeano, M. (2014). *Estrategias de investigación social y cualitativa. El giro en la mirada*. Medellín, Colombia: La Carreta Editores.
- Galvis Ramos, J. F., Parra Agudelo, P. A., & Rocha Español, A. (2019). *Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá* (Tesis de pregrado). Universidad Piloto de Colombia; Bogotá, Colombia.
- Glaad (Alianza Gay y Lésbica contra la Difamación). (2010). *Guía de Referencia para los medios de comunicación*. Recuperado de: <http://www.glaad.org/reference/transgender>
- García, A. (2015). Experiencias trans y clases sociales. *Revista Temas*, 3(9), 91 – 103
- Guirao, J. A., Olmedo, A., & Ferrer, E. (2008). El artículo de revisión. *Revista iberoamericana de enfermería comunitaria*, 1(1), 1-25.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos*; dirigido por Javier Alejandro Bujan. Primera edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- La Asamblea General. (4 de Junio de 2009). Decreto ag/res2504. Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad de Género. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2504_XXXIX-O-09.pdf
- La asamblea General. (4 de Junio de 2009). Decreto ag/res2504. Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad de Género. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2504_XXXIX-O-09.pdf

- La asamblea General. (8 de Junio de 2010). Decreto ag/res2600. Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad de Género. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2600_XL-O-10_esp.pdf
- La asamblea General. (7 de Junio de 2011). Decreto ag/res2653. Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad de Género. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2653_XLI-O-11_esp.pdf
- La asamblea General. (6 de Junio de 2013). Decreto ag/res2807. Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad y Expresión de Género. Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2807_XLIII-O-13.pdf
- Morales, I. (2019). El colectivo Lgbt de Medellín que persiste en medio del conflicto. *El tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/casa-diversa-el-colectivo-lgbt-de-medellin-que-persiste-en-medio-del-conflicto-404928>
- Moreno, D. C. (2014). Derecho, persona e identidad sexual. El debate jurídico de la documentación de las personas trans. Univ. Estud. Bogotá (Colombia) N° 11: 123-143. Recuperado de: <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4335815/6+PERSONAS+E+IDENTIDAD+SEXUAL.pdf/43beee27-6cb9-4efa-be5b-7c3c1cf202e1>
- Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- Naciones Unidas. Nacidos Libres e Iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos, 2012. 1-64 p. Recuperado de: www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf
- OIT (2008). Formas de discriminación nuevas dentro de las cuales se encuentra la orientación sexual. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

- OIT (2011). Estableció la no discriminación por identidad de género en el campo laboral como un reto pendiente. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf
- OIT (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- 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
- 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.
- Presidente de la República de Colombia. (4 de Junio de 2015). Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil, 1069.
- Rivas, J. (2017). Inclusión laboral de las personas en materia de identidad de género. *Solonik*, 70.
- Ruiz, M. A. (2018). El concepto Transgénero en las Sentencias de Tutela (Colombia). *Verba Iuris*, (40).
- Secretaria Distrital de Planeación Dirección de Diversidad Sexual. (28 de diciembre de 2007). Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones, 608. Recuperado de: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_ppgdigbt_2008.pdf