

**PERCEPCIÓN QUE TIENEN LAS PERSONAS TRANS FRENTE A LA  
OPORTUNIDAD LABORAL. MANIZALES 2020**

**JHONATAN CRUZ CARDOZO**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**MANIZALES**

**2020**

## Percepción que tienen las personas trans frente a la oportunidad laboral. Manizales 2020 ..4

1. Planteamiento del problema.....	4
2. Justificación .....	6
3. Objetivo General y Específicos .....	8
3.1 Objetivo General. ....	8
3.2 Objetivos Específicos.....	8
4. Referente Teórico .....	9
4.1 Antecedentes. ....	9
4.1.1 Datos estadísticos de la ciudad de Manizales: .....	12
4.2 Marco Teórico. ....	13
4.2.1 Historia de la Comunidad LGBTI.....	13
4.2.2 Historia de la población trans .....	15
4.2.3 Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI.....	17
4.2.4 Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas.....	18
4.2.5 Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral. ....	20
4.2.6 Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual.....	23
4.3 Marco Conceptual. ....	25
4.4 Marco Legal. ....	32
4.4.1 Ámbito Internacional.....	32
4.4.2 Ámbito Nacional.....	34
4.4.2.1 Constitución Política de Colombia.....	34
4.4.2.2 Ley 1444 de 2011. ....	37
4.4.2.3 Ley 1482 de 2011. ....	37
4.4.2.4 Decreto 2893 de 2011.....	37
4.4.3 Ámbito local .....	40
5. Diseño Metodológico .....	41
5.1 Técnicas .....	41
5.2 Muestra .....	42
5.3 Recogida de la información .....	42
5.4 Análisis .....	43
5.5 Limitaciones del estudio.....	43
6. Resultados .....	45

<b>6.1 Factor Social</b> .....	<b>45</b>
<b>6.1.1 Núcleo Familiar</b> .....	<b>48</b>
<b>6.1.2 Experiencias infantiles</b> .....	<b>51</b>
<b>6.1.3 Experiencias en el aspecto educacional.</b> .....	<b>53</b>
<b>6.1.5 Miedo al rechazo y la transfobia</b> .....	<b>59</b>
<b>6.1.6 Transición</b> .....	<b>61</b>
<b>6.1.7 Creencias-Religión</b> .....	<b>67</b>
<b>6.2 Inclusión Laboral</b> .....	<b>70</b>
<b>6.3 Discriminación laboral</b> .....	<b>80</b>
<b>6.4 Percepción Laboral</b> .....	<b>89</b>
<b>7. Conclusiones</b> .....	<b>105</b>
<b>8. Recomendaciones</b> .....	<b>109</b>
<b>9. Bibliografía</b> .....	<b>110</b>

## **Percepción que tienen las personas trans frente a la oportunidad laboral. Manizales 2020**

### **1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, los colectivos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, (LGBTI), están cobijados por una legislación que, en palabras, garantiza el acceso de manera inclusiva a cada esfera social, siendo menester del gobierno colombiano cuidar y promover los derechos humanos bajo los cuales cada individuo tiene oportunidad de desarrollarse y crecer de una manera equitativa, igualitaria y justa. (Constitución Política de Colombia, 1991).

En el caso de Colombia, la orientación sexual e identidad de género frente a la inclusión laboral es un tema invisible, mínimamente estudiado o abordado desde el colegio, poco discutido en las instituciones, oculto al interior de los sindicatos y poco adoptados por la ONG de derechos de la diversidad y de género. (Pérez, A; Correa, G; Castañeda, W, y Plata, E, 2013).

Es importante en este mismo escenario mencionar una falencia en cuanto a las instituciones educativas teniendo en cuenta que establecen una cantidad de normas donde la masculinidad y la feminidad se consideran como únicas y heteronormativas, contribuyendo a la exclusión de la población diversa, de los espacios escolares, sumado a los prejuicios, insultos y humillaciones. (Bello, 2018) por esta razón, crece la deserción escolar de la población sexualmente diversa

En Manizales es una realidad tangible la cantidad de problemas que padecen las personas trans a diario, como el nulo acceso a un empleo decente, el escaso nivel de profesionalización, la existencia de discriminación y acoso laboral, agresión verbal y física, prostitución con sus consecuencias físicas y mentales y negación de derechos fundamentales. Esto se convierte en un problema para llegar al mercado laboral y estas realidades contextuales impiden que la equidad y la igualdad se encuentren visibles en la sociedad. (Henao & Aguirre, 2017).

Desde la perspectiva laboral, de acuerdo con lo mencionado por el Centro Nacional de Consultoría y por la Cámara de Comerciantes LGBT (2016), se indica que 4 de cada 100 personas trans en Colombia tenían un contrato laboral formal en ese año, lo cual es de suma preocupación debido a que evidencia la falta de cohesión de dicha población con el resto de la sociedad y la escasa aceptación que se tiene en las empresas para estos.

Partiendo de estas afirmaciones, es una realidad que pocas veces se ve abordada en los estudios y es la fuerza laboral trans, la cual no cuenta con espacios de trabajo formal y/o trabajo digno y decente, que, debido a diferentes factores, rara vez se ve incluida en el desarrollo empresarial.

De lo anteriormente expuesto es preciso preguntarse, ¿Cuál es la Percepción que tienen las personas trans frente a la oportunidad de empleo en la ciudad de Manizales?

## 2. Justificación

Existen investigaciones alrededor del mundo sobre la inclusión laboral de las personas Trans basadas en las políticas públicas que cada país y ciudad adoptan e implementan para afrontar el tema. En el caso colombiano, los referentes principales frente a este tema están en las grandes ciudades, como Medellín y Cartagena de Indias, entre otras. (Pérez, Alexander; Correa, Guillermo; Castañeda, Wilson; Plata, 2013) por esta razón es importante abordar dicha problemática desde las ciudades intermedias, siendo Manizales una de ellas.

Se hace necesario realizar una aproximación a la realidad social del colectivo trans teniendo en cuenta que es una población excluida por la sociedad y las organizaciones a causa de su orientación sexual y/o identidad de género (OIT, 2012). De esta manera, es importante resaltar el papel que desempeñan las organizaciones, quienes hoy más que nunca deberían crear condiciones favorables para los procesos de inclusión laboral de las personas trans, brindando igualdad de oportunidades para su desarrollo, visibilizando las competencias y aptitudes inherentes a la persona en cuestión sin importar género, condición ni preferencia.

Es por esto, que la organización adopta un papel renovador que sirve tanto de base como de plataforma para alcanzar el máximo potencial productivo y que acarreará consigo el reconocimiento de la organización en términos de responsabilidad social, innovación, progreso y competitividad.

Por otro lado, este trabajo puede servir como referente y punto de partida para otras investigaciones, ya que permite un acercamiento real sobre las problemáticas sociales que aquejan a grupos minoritarios tradicionalmente discriminados y con poca accesibilidad al entorno laboral y al trabajo digno como es el caso de las personas trans, ofreciendo un panorama y una percepción que permite entender desde el punto de vista de las personas trans entrevistadas,

cuáles son los desafíos inmediatos que se deben afrontar para alcanzar espacios sociales inclusivos equitativos e igualitarios.

### **3. Objetivo General y Especificos**

#### **3.1 Objetivo General.**

Analizar la percepción que tienen las personas trans frente a la oportunidad laboral en la ciudad de Manizales.

#### **3.2 Objetivos Específicos.**

Conocer la problemática existente, para la población trans, frente a las oportunidades laborales en la ciudad de Manizales.

Develar las causas por las cuales se dificulta acceder a un empleo decente, para las personas trans en la ciudad de Manizales.

## 4. Referente Teórico

### 4.1 Antecedentes.

Son evidentes los avances realizados por entidades locales, nacionales e internacionales en los temas de Derechos Humanos e inclusión para las personas trans, son muchas las barreras impuestas y causadas por la desigualdad social, que a su vez se convierten en una violencia simbólica atribuida históricamente que conlleva a una categorización y exclusión social por su identidad de género. (Lavín, 2016)

Según la organización internacional del trabajo (OIT)

En 2012, con el apoyo del Gobierno de Noruega, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso en marcha el proyecto “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” (por sus siglas en inglés, PRIDE). En el marco de este proyecto, se realizan estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) en el trabajo alrededor del mundo, y se ponen de manifiesto buenas prácticas que promueven una integración significativa (OIT, 2012).

Las conclusiones de la investigación del proyecto PRIDE de la OIT reafirma las percepciones a nivel mundial de la situación de la población LGBTI y las situaciones de discriminación en el trabajo: hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. En este punto, cabe resaltar el hecho que, según el estudio, las personas trans dentro del colectivo LGBTI son las más afectadas al momento de conseguir un trabajo decente, optando en gran mayoría por alternativas informales o trabajo sexual.

Según Lavín (2016), las organizaciones que luchan por los derechos de los trans como los sindicatos, corporaciones e incluso la OIT han puesto en manifiesto el reto que supone para un

trans la inserción laboral y más aún mantener el puesto. En este sentido, un estudio del año 2007, Engendered Penalties, con una muestra de 872 personas, demostró que sólo el 31% de los participantes tenían un empleo a tiempo completo. La proporción exacta para las mujeres trans es del 40% y para los hombres trans del 36%.

De acuerdo con la FELGTB, (Federación Española de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales) en un estudio del año 2009 titulado ‘Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados’, la problemática está en los trans poderse mostrar tal como son en sus puestos de trabajo. Según este estudio realizado con una población de 153 personas, el 43% de los encuestados les han comunicado a todos sus compañeros de trabajo que es transexual; un 28% se lo comunicó sólo a algunos, seguido de un 16,80% que directamente no se lo dijo (Lavín, 2016).

Así mismo, un estudio realizado por la universidad de Harvard Business Review sobre la autenticidad en el lugar de trabajo, con una representatividad de 213 personas, en donde se tuvo en cuenta las características del lugar de trabajo (por ejemplo, el código de vestimenta) y el sentimiento del lugar de trabajo (satisfacción laboral, compromiso, sentido de comunidad, etc.). También tiene en cuenta varias situaciones, en donde algunas personas sienten que no pueden expresar libremente sus emociones en el lugar de trabajo, creen que no pueden compartir su sentido del humor y otras sienten que deben tener todo junto o arriesgarse a dañar su reputación o credibilidad. Así mismo, recientemente los investigadores han comenzado a explorar las implicaciones para la autenticidad en el lugar de trabajo. (Harvard Business Review, 2016).

En Latinoamérica se han realizado estudios relevantes frente a la discriminación de los trans en las empresas y puestos de trabajo, por ejemplo, ‘La discriminación en empresas en México’:

En este estudio se plantea que frente a las prácticas sexuales no heterosexuales en la sociedad no se han generado procesos de reconocimiento e inclusión. Por el contrario, han sido expuestas a técnicas de control y acciones de disciplinamiento, las cuales a su vez han generado procesos de autolimitación y autocensura en las víctimas de discriminación, sumados a una pérdida de la autoestima y de la propia dignidad personal, lo cual sucede cuando el afectado internaliza el estigma y los prejuicios, contribuyendo así a vivir en una sociedad temerosa, insegura y resentida.(Pérez A., Correa G., Castañeda W., 2013)

Partiendo de este escenario, son pocos los antecedentes que se tienen en materia de investigación hasta el momento referentes a los motivos o razones por las que el colectivo trans es uno de los más afectados en la sociedad; es entonces cuando se buscan respuestas y se analizan muchos factores como la violencia, pobreza extrema, falta de salud, educación, trabajo y capital social. Este último quizás es el más relevante agudizando la complejidad del asunto, debido a la migración o expulsión a muy temprana edad de sus casas y familias a raíz de la discriminación y prejuicios. (Bello Ramírez, 2018).

En este mismo sentido, el Centro Nacional de Consultoría junto con la cámara de Comerciantes LGBTI en el año 2016, realizó un estudio y se logra identificar que cuatro de cada cien personas trans en Colombia, tenían un contrato laboral formal. Laura Weinstein, directora del Grupo Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT), afirma que esta población se suele emplear en oficios impuestos socialmente o “transexualizados” como la prostitución o la peluquería. Sin embargo, son contadas las pocas organizaciones que contribuyen y generan empleabilidad a poblaciones diversas, adoptando políticas, capacitaciones en temas de diversidad de género; entre ellas encontramos: Pride Conexión -red conformada por 25 empresas que garantizan espacios

laborales seguros para los trans- y otras organizaciones como Procolombia, Discovery, y Sodexo. (Centro Nacional de Consultoría y Cámara de Comerciantes lgbti, 2019)

#### ***4.1.1 Datos estadísticos de la ciudad de Manizales:***

Según el estudio realizado en el año 2017 (Henaó & Aguirre, 2017), *“Lineamientos generales de la política pública para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI-Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales-del Municipio de Manizales”* por la secretaria de la mujer y Equidad de Género junto con la alcaldía, se toma una muestra de 187 personas pertenecientes a la población LGBTI de los cuales 45 personas se identifican como trans; los resultados que arrojó el estudio fueron los siguientes:

En el caso de las personas trans encuestadas, de las cuales 38 son mujeres y 7 hombres, el 53% son de Manizales, pues las demás provienen de ciudades como Medellín, Cali, Cartagena, entre otras. Las personas trans de Manizales pertenecen a la clase pobre, según la clasificación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El 37% de las personas trans iniciaron su proceso de tránsito entre los 10 y los 13 años; el 35% lo inició entre los 14 y los 16 años. El 64% de las personas trans encuestadas manifiesta que contaron con el apoyo de familiares y amistades durante su proceso de tránsito; el 15% menciona a las EPS, y sólo el 6% recibió apoyo de alguna institución del Estado, frente a las intervenciones corporales. El 67% ha utilizado hormonas, el 13% se ha realizado cirugías el 16% no se ha realizado intervenciones; el 33% de estas intervenciones fueron realizadas por personal médico, el 33% por un amigo/a o conocido/a, y el 13% por la propia persona.

El 71% terminó la secundaria, el 25% la Primaria el 4% es Técnico, el 46% se dedican al trabajo sexual, el 17% al estudio el 11% al estilismo, el 24% obtiene 20.000 como ingreso diario, el 24% no tiene ingresos y el 13% obtiene 30.000.

Muchas mujeres trans en Manizales que ejercen el trabajo sexual desean terminar la educación básica primaria y secundaria, pero esto implica que no podrían trabajar para obtener los recursos para su supervivencia.

El 44% de las personas trans no se siente a gusto con su trabajo, y esto probablemente tiene que ver con que los trabajos a los que acceden son los únicos disponibles, más no los deseados por ellas y ellos.

En cuanto al a la salud, el 63% pertenece al régimen subsidiado, 28% al contributivo y el 9% no tiene afiliación. Este es un dato relevante como punto de partida para analizar la problemática ya que no hay un grado de profesionalización por tal razón le es difícil acceder a empleos consecuentes con su nivel de formación.

El hecho de que más del 60% de las personas trans se encuentren afiliadas en el régimen subsidiado, da cuenta nuevamente de su posición en la sociedad y del alto riesgo al que están expuestas.

## **4.2 Marco Teórico.**

### **4.2.1 Historia de la Comunidad LGBTI**

Hay referentes de este tema desde la edad antigua, claramente, sin ser denominado LGBTI. Sin embargo, el término comenzó a acuñarse desde el 28 de junio de 1969, después de la revuelta de Stonewall Inn. Este día fue de gran importancia, pues se desarrollaron movilizaciones mundiales

y posteriormente, se convertiría en la representación de la comunidad LGBTI frente a la discriminación y la violencia (Colombia Diversa, 2019).

La revolución de Stonewall Inn, fue una situación presentada en un pequeño bar de copas en la calle Christopher Street de Nueva York, frecuentado por miembros de la hoy conocida comunidad LGBTI, cuando un grupo de policías atacaron el lugar intentando reprimir las actividades del colectivo el 27 de junio de 1969. Este episodio marcó un antes y un después en la historia de la comunidad, generalizando el activismo ciudadano a favor de los derechos LGBTI y normalizando las acciones de liberación. Esta revolución también fue un hito por la inclusión de ‘drag queens’, personas trans y la lucha contra la patologización de la diversidad sexual. Fue tal la acogida del llamado “Gay Power”, como se le conoce en EE. UU, que se ha extendido a otros lugares del mundo, permitiendo que este día llegara a la historia como el llamado Festival Mundial del Orgullo Gay (World Pride en inglés), el cual se celebra el mismo 28 de junio o el sábado más cercano en todo el mundo. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2014).

En 1978, aparece la bandera del orgullo gay en California, la cual fue creada por el diseñador Gilbert Baker, un activista del colectivo que dedicó parte de su tiempo a coser a mano la hoy insignia de la comunidad, teniendo su primera aparición el 25 de junio de ese mismo año en el Festival del Orgullo Gay en San Francisco, donde Baker decidió ondearla por primera vez, siendo a partir de esta fecha representativa para cada uno de los movimientos. esta, fue inspirada en la canción *Somewhere Over the Rainbow*, interpretada por la cantante y actriz Judy Garland, letra que ha sido característica de la comunidad gay, al enfrentarse a las prohibiciones que aún rigen en algunos países.

Aunque la versión original de la bandera contaba con ocho franjas, en la actualidad la bandera brilla con seis colores, los cuales significan universalmente lo siguiente: rojo (vida), naranja (salud), amarillo (sol), verde (naturaleza), azul (arte) y violeta (espíritu) (El Tiempo, 2018). A lo largo de los años, el colectivo LGBTI ha sido susceptible a diversas violaciones de sus derechos humanos, como la violación de su derecho a la vida, a la privacidad y a no ser objeto de detenciones y arrestos arbitrarios, son objeto de discriminación en materia de acceso a la vivienda, la atención de la salud, la educación y el empleo. Esos y otros abusos similares contribuyen a la marginación y el empobrecimiento de las personas LGBTI y les privan de la oportunidad de participar en el desarrollo social y económico. “La lucha contra la violencia y la discriminación de las personas LGBTI no es un componente secundario sino integral del objetivo del desarrollo equitativo, incluyente y sostenible”. (UN, 2015).

#### **4.2.2 Historia de la población trans**

Cabe mencionar, que un antónimo a lo que significa la transexualidad e intersexualidad (antes conocida como hermafroditismo) es el término ‘cisgénero’, que es “cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.” (CIDH, 2015) y, por ende, las personas cisgénero pueden entonces ser lesbianas, gay, bisexuales o travestis.

La transexualidad no es algo nuevo, se puede decir que esta realidad es tan antigua como el ser humano; sin embargo, su visibilidad es hoy en día más aceptada. Por ejemplo, en el arte, se encuentra el Bacchus de Dionisio, una escultura de un dios femenino y masculino, esencia del transexualismo. En la Mitología Griega y Romana, la diosa Catalista accedía a las almas femeninas atrapadas en cuerpos masculinos y en Roma también existían sacerdotisas que amputaban los genitales masculinos para que fuera la persona quien eligiera su género. A partir del siglo XIX, algunos médicos comenzaron a interesarse en la transexualidad. Aunque los

primeros intentos de reasignación de sexo fueron fallidos, la primera cirugía de cambio de sexo exitosa y que se hacía pública, fue en 1953 con George Jorgensen, posteriormente Christine Jorgensen, quien luchó por sus derechos y los de los demás. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2016)

Después de la Segunda Guerra Mundial y diversos experimentos que se desarrollaron en la Alemania Nazi, se introduce el término transexualismo en la comunidad médica, por el Doctor Harry Benjamín. (Lavín, 2016)

Es importante tener en cuenta que a pesar de tener la fecha de celebración el 28 de junio como Día Mundial del Orgullo Gay, la población trans celebra el día 20 de noviembre como Día de la Memoria Transgénero, el cual se dio como honra a la memoria de aquellos cuyas vidas se perdieron en actos de violencia anti-transgénero. Esto también permitió que se realizara una semana de la Consciencia Transgénera, que se está reconociendo en todo el mundo entre el 12 y el 19 de noviembre, la cual busca aumentar la visibilidad de las personas transgénero, en donde se pretende sacar a la luz los problemas que padece esta comunidad (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2018).

El observatorio de personas trans indica que 369 mujeres de este colectivo fueron asesinadas desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre del 2018, de los cuales 21 se realizaron en Colombia. También se hace necesario tener en cuenta que desde el 1 de enero de 2008 hasta septiembre 30 de 2018 se han asesinado 2982 mujeres trans en 72 países del mundo, de las cuales el 62% ejercían la prostitución (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2018).

Sin embargo, es importante también recalcar que “en Colombia, la expectativa de vida de una persona trans es de 35 años” (Guerrero, J. 2019)

### **4.2.3 Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI**

En Colombia, la lucha por el reconocimiento de los derechos de los homosexuales parte en el año 1940 en Bogotá con la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad. (Turizo & Iglesia, 2010).

En 1970 León Zuleta, uno de los activistas homosexuales más reconocidos en la historia de Colombia organizó un grupo LGBT en Medellín. Se vinculó a la Juventud Comunista, de la cual fue expulsado por su condición homosexual. Fue el fundador de un periódico denominado el otro, el cual circuló entre 1977 y 1979 y de una revista llamada La ventana gay en 1979, la cual alcanzó una publicación de 21 números. Para la realización de estas actividades contó con la compañía de Manuel Velandia, otro activista del movimiento en Bogotá. (Turizo & Iglesia, 2010).

En julio de 1981 se despenalizó la homosexualidad en Colombia, ya que era considerada como un delito, y surgieron nuevos colectivos como: Movimiento por la Liberación Homosexual, Grupo de Estudio y Liberación Gay, Colectivo Landa y Heliogábalos, liderados por Guillermo Cortez, Manuel Rodríguez y Leonardo Vidales. En 1982 se realiza una Marcha del Orgullo Gay en la capital colombiana. (Turizo & Iglesia, 2010).

Pero todos los avances que se obtuvieron jurídicamente no repercutieron en la actitud homofóbica de muchos sectores del país. Así, entre 1986 y 1989 se perpetraron 640 homicidios contra gays. Grupos como “Manonegra”, “Amor a Medellín”, “Amor a Manizales”, “Muerte a Homosexuales”, “Masetos del Magdalena Medio”, “Termineitor de Aguachica” y “Autodefensas de Urabá” ejecutaron los crímenes. (Turizo & Iglesia, 2010).

El 23 de agosto de 1993 fue asesinado León Zuleta, quien había dedicado los últimos años de su vida a la Escuela Nacional Sindical y al Comité Educativo de Amnistía Internacional. Manuel Velandia, el otro pionero del movimiento de liberación gay, tuvo que salir del país después que

una granada estallase en el jardín de su casa. En una etapa más reciente, con el surgimiento de nuevos grupos como el Polo Rosa y el Colectivo León Zuleta, se ha recuperado la dinámica del movimiento. (Turizo & Iglesia, 2010).

#### **4.2.4 Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas**

En conexión con el desarrollo humano, ejercicio de libertades y procesos de autonomía, algunas de las investigaciones dan cuenta de la discusión actual respecto a la afirmación de identidades políticas LGBTI y la deconstrucción de estas. Al respecto, Acosta & Frade (2011) refieren la emergencia de la sigla LGBT a través de movimientos histórico- sociales que pretenden reivindicar la lucha por el reconocimiento legal, cultural, laboral y social de sus miembros a partir de sus diferencias, para su inclusión con los deberes y derechos que corresponden a cualquier ciudadano y sus procesos de desarrollo y ejercicio de libertades. Aunque son muchas las demandas que se presentan a diario en las organizaciones, se ven la necesidad de hablar de inclusión e igualdad, como un problema que se instaura en la sociedad y que define cultura, raza u orientación sexual.

De acuerdo con lo estipulado por Corredor & Ramírez (2007), el sector LGBTI nace de la multiplicidad de identidades; sin embargo, este encuentro se mantiene en constante construcción, puesto que la trayectoria de cada uno de ellos se encuentra posicionada sobre un auge social, medido por lo político, económico y cultural. Idea que concuerda con la investigación:

Construcciones de identidad de género transformista, performatividad, relaciones y narrativas de Echeverría & León (2013).

De esta manera, los autores refieren una construcción de identidad a través de la participación en grupos que permiten generar una integración en el trabajo conjunto de liderazgo y la oportunidad de poder conocer aún más sobre la comunidad LGBTI. De hecho, dentro de la misma comunidad

existe una forma de apoyo; estos consisten en compartir espacios que, si bien les permite generar una identidad colectiva, dan lugar a la autoexclusión y rechazo por condiciones sociales, creencias y etnia. (Poynter & Washington, 2005. p.44).

En este orden de ideas, la aproximación a la comprensión del factor social fue abordada por Urie Bronfenbrenner en el desarrollo de la teoría ecológica, El postulado básico de su teoría ofrece un planteamiento de la importancia de los entornos próximos y distantes en la que la persona como entidad dinámica y en continuo crecimiento se conecta progresivamente con diferentes contextos, los cuales ofrecen experiencias fluctuantes que se van produciendo al contacto con las interrelaciones y que son entendidas como la manera que tiene el sujeto para percibir el ambiente que le rodea, de ahí que esas experiencias permitan el ajuste y la adaptación a un medio cambiante e interactivo

Esta teoría propone cuatro niveles o sistemas concéntricos contenidos una entre otra que afectan directa e indirectamente el desarrollo del ser humano:

- **Microsistema:** Corresponde al patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona experimenta en su entorno inmediato
- **Mesosistema:** Comprende la relación de dos o más entornos inmediatos (microsistemas) en los que la persona participa, ejemplo: familia-trabajo
- **Exosistema:** se refiere a los ambientes en los que la persona no está directamente incluida pero que afectan sus entornos inmediatos
- **Macrosistema:** referido a los marcos culturales o ideológicos que pueden afectar los sistemas de orden menor, y que tienen cierto nivel de homogeneidad en forma y contenido

y que si son comparados con otros entornos macro resaltan las diferencias culturales e ideológicos. (Bronfenbrenner, 1979)

El ambiente más próximo al individuo es la familia, aunque su conformación al interior sea diversa, desde un punto de vista psicológico, emocional y social su función es esencial como base y núcleo del ser humano, allí se conforman poco a poco en el proceso de desarrollo y crecimiento la identidad, La personalidad y la Inter personalidad, así como las nociones de género e identidad sexual, que acumula entre otras cosas prejuicios, normas, estereotipos y valoraciones. En la caracterización psicológica de la familia transexual se enumeran gran parte de las situaciones que ocurren por lo general cuando en el núcleo familiar existe un miembro transexual, que se evidencian y se corroboran al momento de realizar las entrevistas a los individuos colaboradores:

- Depósito en el hijo de las expectativas de la familia.
- Idealización de los hijos, según estereotipos, normas y valores legalizados por esa familia.
- Carencia de conocimientos acerca de la diferenciación entre los trastornos sexuales, su origen y su concepción como trastorno.
- Predominio de los estigmas sociales y prejuicios morales al analizar los trastornos sexuales.
- Confusión e identificación entre orientación y trastornos sexuales.
- Carencia o distorsión de los conocimientos acerca del desarrollo sexual de los niños, y de su participación como familia en este desarrollo. Fernández (2007)

#### **4.2.5 Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral.**

Una de las razones de ser del INADI (Instituto Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo), es proteger a los grupos vulnerabilizados en sus derechos, entre los que se

encuentran en materia laboral el colectivo LGTBI. En muchas oportunidades, aún hoy, se expresa una creencia muy arraigada socialmente que ubica a la sexualidad en la órbita de la vida privada de las personas. Esto implicaría no hablar ni exponer aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas, ya que no revestirían ninguna importancia para la socialización de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito laboral, ni para su desempeño. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Los trabajadores y las trabajadoras LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales, son buenos trabajadores o trabajadoras. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. Por ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con cualquier otro varón gay que no se encuadre dentro de los rubros en los cuales su desempeño es socialmente aceptado, como puede ser el diseño de modas, la peluquería o las disciplinas artísticas, entre otros. Así mismo, las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales. (Maddaleno & Canevaro, 2016).

En muchos países latinoamericanos como en Colombia la elección u orientación sexual de las personas es cuestionada e inaceptada, pero porque pese a que se ha evolucionado en tantos aspectos aún se rechaza y juzga esta decisión. La inclusión de las personas con orientación sexual distinta a la que se cree tiene un fundamento que viene desde la crianza, desde la relación y modelos parentales, la cultura y la religión, a muchos criaron creyendo que esto es algo malo o pecado.(Juarez & Armando, 2015)

Aún queda mucho por hacer para alcanzar la plena igualdad real de las personas homosexuales, transexuales y bisexuales. Sin embargo, la discriminación por orientación sexual e identidad de género sigue muy presente en nuestra sociedad, y, de manera singular, muchas veces dramática, en los centros educativos y organizaciones, causando así persecución, aislamiento, autorechazo, repudio y odio.(Bello Ramírez, 2018)

La orientación sexual como la edad, nacionalidad, condición social y económica o el tener VIH son factores cuya intersección pueden contribuir y agravar los efectos de violencia y desigualdad. Debido a estas múltiples formas de discriminación las personas lgbti son a menudo altamente marginadas de la sociedad, aisladas de sus comunidades y familias, debido a la estigmatización y los prejuicios. Sin embargo, existen posibilidades de mejorar un poco esta situación, mediante la apertura social, el activismo y el compromiso social.(Darouiche, 2017)

En este mismo sentido, es importante mencionar las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años, que han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos (y deberes) pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficientes. Se presupone que tras la igualdad legal se ha de llegar a la igualdad real día a día. (Mayer & McHugh, 2016).

Ahora bien, el ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida y el desarrollo de las personas; representa gran parte de ese día a día, ya que es un lugar donde se permanece una gran parte del tiempo por tanto se convierte en una clave vital para visibilizar, y hacer patente la igualdad de la población lgbti.(Arias Valverde, Armas Domínguez, Chirinos Antezana, & Fonseca Garcés, 2019)

En este mismo orden, Para las empresas es de vital importancia conocer qué es la diversidad y cómo puede adaptarse este concepto dentro del entorno laboral. Por tal razón, se entiende que la diversidad es más que simplemente tener empleados de diversas edades, habilidades, etnias, experiencias, antecedentes, etc. Se trata de establecer un entorno incluyente, donde las personas sientan que sus diferencias, habilidades y destrezas sean aceptadas, fomentando planes de carrera, oportunidades de ascenso, permitiendo alcanzar sus objetivos y metas personales.(Arias Valverde et al., 2019)

#### **4.2.6 Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual.**

La globalización, el desarrollo tecnológico, económico, social y cultural ha generado grandes cambios en el mundo, lo que ha llevado a las organizaciones a implementar estrategias que le permita ser más competitivos en medio de un entorno que está en constante cambio, es por ello que la gestión del talento humano hace parte de estas estrategias, como base fundamental de desarrollo y ventaja competitiva.(Arias Valverde et al., 2019).

La diversidad es la riqueza y estado natural del ser humano, somos diferentes en muchos aspectos a los otros; de la misma forma se comportan las organizaciones, de manera que, es de vital importancia que las empresas tengan en cuenta la diversidad, como una oportunidad, no como un problema, esto sirve como punto de partida en aras de ser competitivos y marcar la diferencia.(García Morato, 2012)

Implementar un programa de gestión de la diversidad implica realizar un cambio importante en la organización, ya que va ligado a la estrategia y a la política organizacional, por lo tanto, es necesario preparar a la organización para este gran cambio, profundizar en diversidad como tal; que este proceso pase por todos los individuos empezando por los directivos, remover antiguas heridas que no están cerradas aún y entrar en temas tabú en la empresa etc. De igual forma, los beneficios adquiridos por implementar la gestión de la diversidad son muchos, citaremos algunos: pleno manejo del capital humano, disminución de los conflictos interpersonales, aumento del trabajo en equipo, retención de talentos, motivación, sentido de pertenencia y proyección de imagen empresarial en el exterior.(García Morato, 2012)

En la actualidad se conocen un gran número de barreras para la población trans en el momento de acceder a un trabajo decente, además de la exclusión que promueven en muchos casos las organizaciones; los empleadores tienen más probabilidades de entrevistar y contratar candidatos de trabajo cisgénero que los candidatos de trabajo trans, incluso cuando el candidato trans está más calificado. Las empresas deben entonces implementar cambios estructurales, como técnicas para los procesos de selección y mitigar el sesgo. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

En estos casos, las empresas cumplen un papel sumamente importante en la sociedad, pues se encargan de crear espacios para la prosperidad y la transformación social. De igual forma, los gerentes de talento humano deben saber específicamente lo que están buscando en un candidato antes de revisar hojas de vida y hacer entrevistas, y de esta manera, asegurarse de estar evaluando candidatos objetivamente (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

### **4.3 Marco Conceptual.**

**Comunidad:** “Es un grupo de individuos de una o más especies que viven juntos en un lugar determinado; es también un tipo de organización social cuyos miembros se unen para lograr objetivos comunes. Los individuos de una comunidad están relacionados porque tienen las mismas necesidades” (Gómez, L. 2002).

**Derechos Humanos:** “son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

**Desarrollo Humano:** “consiste en dar a las personas más libertad y más oportunidades para vivir una vida que valoren. En la práctica, esto significa desarrollar las capacidades de las personas y darles la oportunidad de poder usarlas” (Departamento de Comunicación de la Oficina del Informe sobre el Desarrollo Humano, 2015).

**Discriminación:** “se refiere no sólo a separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra, sino también a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sexuales o políticos. En esa perspectiva, la discriminación laboral hacia la población sexo/género diverso debe de entenderse como una práctica que pretende jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca determinar la superioridad o inferioridad de ciertos grupos” (Pérez & Correa, 2013).

**Diversidad sexual:** “término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad” (Wikipedia, sf).

**Exclusión:** “es una acción que descarta, rechaza o niega la posibilidad de alguna cosa, puesto que considera que dos cosas juntas son incompatibles. Es decir, es una noción que muestra la incompatibilidad entre diferentes elementos. Según esta autora, las prácticas de exclusión suprimen y tratan de eliminar aquello que es incompatible o amenaza la existencia presente y futura” (Pérez & Correa, 2013).

**Expresión de género:**” Generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manerismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.” (CIDH, 2015)

**Heteronormatividad:** “Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes” (CIDH, 2015)

**Homofobia:** “reacción frente a la homosexualidad, normalmente manifestada a través de expresiones de violencia real o simbólica, análoga a otras formas de exclusión” (Cornejo, 2012).

**Homosexualidad:** “Consideramos que es homosexual aquel individuo, varón o mujer, que siente atracción erótica hacia miembros de su propio sexo” (Ruse, M. 1989)

**Identidad de género:**” La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”. (C IDH, 2015)

La identidad de género trata de la convicción interna, la experiencia psicológica de uno mismo de sentirse hombre o mujer, y de ser reconocido como tal. (Lavín, 2016)

**Identidad sexual:** Es el juicio que uno hace respecto de su propia figura corporal y sus características biológicas (su sexo biológico). (Lavín, 2016)

**Inclusión:** “principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás” (RAE, 2013).

**LGBT:** En la actualidad, las iniciales LGBT se han utilizado para denominar de forma inclusiva a todas las personas y comunidades que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales o transgénero o aquellos/as que tienen dudas acerca su sexualidad y/o identidad de género. No existe una sola manera de ubicar estas siglas, además que muchas veces se les agrega la “I” (Intersexuales, antes hermafroditas), las 3 “T” (Transexuales, Transgénero y Travestis), la “Q” (*Queer* o “raro” en inglés o de “*questioning*”) y “A” de aliados que no son LGBT pero los apoyan. (Legal, L. 2013).

**-Lesbiana:** “Una mujer que tiene una atracción emocional, romántica y sexual hacia otras mujeres” (Legal, L. 2013)

**-Gay:** “Un hombre o una mujer que tiene una atracción emocional, romántica y sexual hacia otra persona del mismo género; algunas personas sólo utilizan el término en referencia a los hombres gay. La palabra “gay” es preferible a la palabra “homosexual”, la cual puede asociarse con matices clínicos que algunas personas encuentran ofensivos.” (Legal, L. 2013)

**-Bisexual:** “Un hombre o una mujer que tiene una atracción emocional, romántica y sexual hacia personas de ambos géneros. Para algunos/as, la atracción hacia cada género es equitativa, mientras que para otros/as puede existir una preferencia de un género sobre otro, esto se conoce como orientación sexual.” (Legal, L. 2013)

**-Transexual:** “personas que han concluido su transición hacia el género deseado. En otros términos, esto quiere decir los que han tenido una cirugía de reasignación genital o quienes consideran dicha cirugía como fundamental para su identidad de género” (Martínez, 2014).

**Transgénero:** “Es un término general que describe a las personas cuyo sexo mental o identidad de género, el sentido interno de ser hombre o mujer es diferente del sexo asignado por el médico al nacer.” (Legal, L. 2013).

**-Travesti:** “Enfatiza el vestido y se centra en el acto de ponerse la ropa y los accesorios asignados al género opuesto al que la persona pertenece. En la construcción histórica del travestismo se ha enfatizado el aspecto temporal del acto, es decir que, a diferencia, de las personas trans, los travestis no vivirían, ni quisieran vivir “tiempo completo” en el género del que se visten.” (Martínez, J. 2014)

**Orientación sexual:** “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un

género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas.” (Lavín, 2016).

**Política pública:** “son los proyectos/actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración pública con fines de satisfacer las necesidades de una sociedad” (Ruiz, D. Cadéas, C. s.f).

**Rol de género:** “Nos referimos al comportamiento del individuo dentro de las normas tácitas de conducta de cada uno de los sexos, dentro de una cultura y un espacio temporal concretos.” (Lavín, 2016).

**Segregación:** “es la acción y efecto de segregar (separar, marginar o apartar algo o alguien de otras cosas o personas). La segregación de seres humanos suele estar motivada por factores sociales, culturales o políticos” (ONU, 2010).

**Sexo asignado al nacer:** “Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario, mujer/hombre.” (CIDH, 2015)

**Sociedad:** “Sociedad es un término complejo, susceptible de referirse a realidades distintas y capaz de recibir enfoques contrapuestos. Su radical polisemia significativa ha motivado gran variedad de definiciones. Estas dependen del punto de vista adoptado o de los elementos que incluyan. En general se designa como sociedad todo tipo de asociación o grupo formado por seres

vivientes, a los que unen ciertas semejanzas o coincidencias en su constitución o en sus actividades.” (Castañón, J. 2009)

**Trabajo:** Según el Artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Sin embargo, esta definición es insuficiente, ya que expresaría que, si no hay un contrato laboral, verbal o escrito, no se estaría realizando la acción de “trabajar”.

El Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

**Trabajo decente:** Este concepto se comenzó a emplear en junio de 1999 en la 87ª Conferencia Internacional Del Trabajo (OIT) por Juan Somavía en su primer reporte como Director General de esta organización. Durante la década de los 90', se vio un deterioro de los derechos de los trabajadores como consecuencia del fenómeno de la globalización y la adaptación a una economía naciente; para hacer frente a esta realidad, la OIT adoptaría como objetivo principal la promoción del Trabajo Decente con cuatro objetivos estratégicos: Las oportunidades de empleo e ingresos, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección y el diálogo sociales. (OIT, 1999)

**Trabajo digno:** Mientras que el Trabajo Decente es un concepto más mundial, el trabajo digno tiene sus orígenes en las constituciones latinoamericanas, aunque no existe un consenso en el uso de la noción de ‘Trabajo Digno’. Claramente, se basa en la ‘dignidad’. “Con la conversión del Estado colombiano en un Estado social de derecho el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en Colombia, desde entonces, el trabajo sería principio, deber y derecho.” (Procuraduría General de la Nación, 2012) Al ser la dignidad humana un principio de la constitución, este debe permear los derechos fundamentales y como el trabajo hace parte de estos, debe estar condicionado por estas exigencias.

Así, también se expresa de múltiples maneras desde la filosofía y el derecho, donde en esta última se tienen en cuenta las condiciones -dignas y justas- complementadas con: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, In dubio pro operario, primacía de la realidad sobre las formas y garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso.

**Trabajo formal:** Es aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre empleador y empleado acatando deberes, derechos y control tributario. (Wikipedia, s.f)

**Trabajo Informal:** Incluye todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores. (OIT, 2014)

**Transfobia:** “Hace referencia a la discriminación, al miedo o a las conductas y actitudes negativas hacia las personas transgénero o transexuales. La transfobia no sólo se refiere a actitudes individuales, ya que constituye también un sistema de marginalización hacia la población transgénero y con género diverso en los campos médicos, legales, educativos y laborales.” (Wikipedia, s.f)

#### **4.4 Marco Legal.**

En el marco normativo para este trabajo es importante evidenciar tres aspectos específicos que sustentan la legislación de la población LGBT y el trabajo: el ámbito internacional, nacional y local.

##### **4.4.1 Ámbito Internacional**

El 28 de septiembre del año 2011, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce la igualdad de los derechos de las personas sin distinción de su orientación sexual e identidad de género, marcando un precedente en el mundo para la defensa de los derechos humanos de la comunidad LGBTI, se ratifica que existen violaciones a los derechos por orientación sexual e identidad de género y que es una realidad global que debe ser prevenida e intervenida. Se solicita que los estados miembros remedien las desigualdades y se reduzca o elimine la homofobia, transfobia y discriminación por las razones expuestas. (Henaó & Aguirre, 2017).

Algunos organismos internacionales que han desempeñado un papel fundamental en la promoción y defensa de los derechos humanos de las personas LGBTI son La Organización de Estados Americanos –OEA-, específicamente desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos –SIDH- y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos –CIDH-, que constituyen una arquitectura institucional fundamental que va más allá de los Estados y que puede solicitar una rendición de cuentas constante frente a las violaciones a los derechos de estas personas.

Desde el año 2009 la CIDH cuenta con la Unidad LGBTI y desde 2014 entra en función la Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales, que tiene como fin el monitoreo de la situación de estos derechos, y como funciones principales el tratamiento de casos y peticiones individuales, la asesoría frente a las medidas cautelares y provisionales; la asesoría a los Estados Miembros de la OEA; la preparación de informes con recomendaciones dirigidas a estos Estados, y el monitoreo y visibilización de las violaciones de los derechos humanos de las personas LGBTI en el mundo. (Henaó & Aguirre, 2017)

En el año 2007 fueron presentados los derechos de Yogyakarta ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra, un documento elaborado por petición de Louise Arbour con 29 principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género y aunque estos principios no han sido adoptados por ningún estado mediante un tratado, sus 16 redactores pretenden que sean tratados como una norma universal. (Wikipedia, s.f)

Algunos de los principios son: El derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos; Los derechos a la igualdad y a la no discriminación; El derecho al reconocimiento de la Personalidad jurídica; El derecho a la vida; El derecho de toda persona a no ser sometida a torturas; ni a penas o tratos crueles, inhumanos y degradantes; El derecho al trabajo; El derecho a un nivel de vida adecuado; El derecho a formar una familia; El derecho a participar en la vida pública. (Henaó & Aguirre, 2017).

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas relacionado con el mundo laboral, reconocida como la autoridad mundial en materia de trabajo y busca la justicia social como un camino a una paz universal y duradera, promueve el trabajo decente para todos y tiene 187 países miembros. La Organización celebra cada mes de

junio su Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se debaten y adoptan normas de trabajo y el consejo de administración se reúne 3 veces por año. Esta Organización asesora gobiernos y colabora en proyectos a nivel nacional para prestar asistencia en la aplicación de normas y políticas mediante actividades de capacitación, formación e investigación

En el 2008, la OIT aprobó una declaración sobre justicia social para lograr una globalización equitativa y afrontar la crisis económica internacional. Además, se fomentó el Programa de Trabajo Decente con 4 objetivos: fomentar las oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social, fortalecer la actividad tripartita y el diálogo social y garantizar los principios y derechos laborales fundamentales. El trabajo decente es el objetivo número 8 de la agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible y forma parte de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (International Labour Organization, 2017).

#### **4.4.2 Ámbito Nacional**

Según la Corte Constitucional en el ámbito nacional se han ampliado los derechos exigidos por la población LGBTI, ya que son muchas las pronunciaciones al respecto; por esta razón, se han citado algunas sentencias en cuanto a adopción de parejas del mismo sexo, derechos patrimoniales, discriminación, demostraciones de afecto en espacio público, vestimenta, derecho a la salud y obligación de registro de los menores intersexuales o con ambigüedad genital, matrimonio igualitario, reconocimiento de pensión de sobrevivientes a parejas del mismo sexo, herencias y derecho a intimidad en instituciones carcelarias.

##### **4.4.2.1 Constitución Política de Colombia.**

Artículo 1. Colombia es un Estado Social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las

personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Artículo 2. (...) Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Artículo 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad. (Constitución Política de Colombia, 1991)

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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Artículo 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas que conviven en el país. (Constitución Política de Colombia, 1991)

#### ***4.4.2.2 Ley 1444 de 2011.***

Artículo 2: Reorganícese el Ministerio del Interior y de Justicia, el cual se denominará Ministerio del Interior y continuará cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes, salvo en lo concerniente a la escisión de que trata el artículo 1° de la presente ley.

Artículo 18: literal c: Modificar los objetivos y estructura orgánica de los Ministerios reorganizados por disposición de la presente ley, así como la integración de los sectores administrativos respectivos (Ley número 1444, 2011).

#### ***4.4.2.3 Ley 1482 de 2011.***

Que tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Ley número 1482, 2011).

#### ***4.4.2.4 Decreto 2893 de 2011.***

Artículo 1. Objetivo. El Ministerio del Interior tendrá como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública, planes, programas y proyectos en materia de derechos humanos, derecho internacional humanitario, integración de la Nación con las entidades territoriales, seguridad y convivencia ciudadana, asuntos étnicos, población LGBTI, población vulnerable, democracia, participación ciudadana, acción comunal, la libertad de cultos y el derecho individual a profesar una religión o credo, consulta previa y derecho de autor y derechos conexos, la cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el Sector Administrativo. (Decreto Número 2893, 2011)

Artículo 2. Funciones. El Ministerio del Interior, además de las funciones determinadas en la Constitución Política y en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 cumplirá las siguientes:

11. Formular y hacer seguimiento a la política de atención a la población LGBTI para la materialización de sus derechos, con un enfoque integral, diferencial y social en coordinación con las demás entidades competentes del Estado (Decreto Número 2893, 2011).

Artículo 11. Funciones del Despacho del viceministro para la Participación e Igualdad de Derechos. Son funciones del viceministro para la Participación e Igualdad de Derechos, además de las establecidas en el artículo 62 de la Ley 489 de 1998, las siguientes:

2. Liderar la formulación, adopción y seguimiento de las políticas públicas del Ministerio, en particular las relativas a los asuntos políticos, los derechos y libertades fundamentales, la participación ciudadana, los asuntos étnicos, los asuntos de la población LGBTI, los de la población en situación de vulnerabilidad y en la coordinación del control a la gestión misional de la entidad (Decreto Número 2893, 2011).

Artículo 13. Funciones de la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías. Son funciones de la Dirección de Asuntos Indígenas, Rom y Minorías, las siguientes:

2. Diseñar programas de asistencia técnica, social y de apoyo para las comunidades indígenas, Rom y población lesbiana, gays, bisexual, transexual, e intersexual (LGBTI).

5. Coordinar con las instituciones gubernamentales la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas dirigidas a comunidades indígenas, minorías y Rom, y el ejercicio de las libertades y derechos de la población LGBTI.

12. Promover acciones con enfoque diferencial, tanto de parte del Ministerio como de las demás entidades del Estado, orientadas a atender la población indígena, Rom y LGBTI, Y la formulación de acciones conjuntas.

13. Prestar asesoría a las gobernaciones y alcaldías municipales para la debida atención a las comunidades indígenas, a las minorías, al pueblo Rom y a la población LGBTI (Decreto Número 2893, 2011).

Según Henao & Aguirre (2017), se presentan algunas sentencias de relevancia para el desarrollo normativo del presente proyecto:

### **Educación**

T-478/15 Caso Sergio Urrego. Prohibición de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas.

T-565/13 Protección de la orientación sexual y la identidad de género en los manuales de convivencia escolares.

### **Personas trans**

T-099/15 Según la cual las mujeres trans no son destinatarias de la ley de servicio militar obligatorio (ley 48 de 1993). Se exhorta al Congreso a que promulgue una ley de identidad de género que proteja los derechos fundamentales de las mujeres y hombres trans.

T-063/15 Derecho a la corrección del sexo en el Registro Civil y demás documentos de identidad de las personas trans.

T-804/14 Derecho a la educación a mujeres trans. Diferenciación entre orientación sexual e identidad de género.

T-622/14 Obligación de las EPS de realizar todos los estudios médicos necesarios para tener un consentimiento informado al momento de decidirse por una cirugía de reasignación de sexo.

T-152/07 Discriminación de transexual en trabajo.

#### **4.4.3 Ámbito local**

El Plan de Desarrollo Departamental de Caldas 2016-2019 plantea el programa coordinación de la Política Social de Caldas, programas institucionales que benefician los grupos poblacionales en ellos la LGBTIQ y se establecen diferentes acciones como: Mesas Municipales de Diversidad Sexual; campañas de respeto por la diversidad sexual y de género con el fin de reducir el estigma y la discriminación hacia la población LGBTIQ; y ruta de atención en caso de vulneración de derechos.(Henao & Aguirre, 2017).

Según el Plan de Desarrollo Municipal de Manizales 2016-2019, “Manizales más Oportunidades” se ha reconocido la multiplicidad en cuanto a las diversidades, pero no se ha materializado como tal, por esta razón se plantea el diseño de estrategias para enfrentar la exclusión y falta de oportunidades para la población LGBTIQ (Henao & Aguirre, 2017).

La secretaria de la Mujer y Equidad de Género de la ciudad de Manizales es la encargada de la implementación de la Política Pública para las diversidades, generando igualdad de oportunidades, equidad de género, e inclusión (Henao & Aguirre, 2017).

## **5. Diseño Metodológico**

Se ha elaborado un estudio cualitativo con población trans residentes en la ciudad de Manizales, Caldas. El diseño cualitativo ha permitido indagar, conocer y familiarizarse desde un espacio de cercanía con la realidad individual de cada uno de los participantes de la investigación, reconociendo sus experiencias vitales, su construcción social y las limitantes a las que se ven enfrentadas a diario en su espacio social. El interés particular es ahondar sobre la percepción de las personas trans frente a la oportunidad laboral en la ciudad de Manizales sin dejar de lado su multidimensionalidad, reconociendo que el plano laboral hace parte de un aspecto social y humano en el que confluyen las esferas personales, física, psicológica, emocional y de interrelación

Se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica acerca de la legislación, educación y situación actual de las personas trans en diversos ámbitos mundiales.

### **5.1 Técnicas**

La investigación se ha desarrollado a través de la técnica de entrevista semiestructurada,

la entrevista semiestructurada es: entrevista etnográfica. Se puede definir como una "conversación amistosa" entre informante y entrevistador, convirtiéndose este último en un oidor, alguien que escucha con atención, no impone ni interpretaciones ni respuestas, guiando el curso de la entrevista hacia los temas que a él le interesan. Su propósito es realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural de diversos grupos, a través de interpretaciones subjetivas para explicar la conducta del grupo. Se considera que las entrevistas semiestructuradas son las que ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio. Este tipo de entrevista es la que ha despertado mayor interés ya que se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados

expresen sus puntos de vista. de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario. (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-hernández, & Varela-Ruiz, 2013)

Se han establecido unos objetivos específicos en los cuales se basó la construcción de las preguntas de las entrevistas. Se han utilizado categorías analíticas para describir y explicar los aspectos que son objeto de estudio.

## **5.2 Muestra**

Se entrevistaron tres personas trans de la ciudad de Manizales, las cuales participaron voluntariamente, la variable estructural que se tomó en cuenta fue la mayoría de edad. El criterio de inclusión fue:

- personas adultas que se reconozcan trans, mayores de 18 años
- cualquier nivel de escolaridad
- con o sin empleo formal

Cada participante llenó un formato de consentimiento informado en el cual se hacía claridad acerca de los fines de la investigación, quienes podían tener acceso a las entrevistas y el alcance y socialización de estas.

## **5.3 Recogida de la información**

Luego de adelantar la revisión de la bibliografía y de la construcción de la primera parte de la investigación que sienta las bases teóricas del trabajo, se elaboró un guion de entrevista para recoger información que incluía factores sociales y el objetivo en cuestión: las percepciones frente a la oportunidad laboral de las personas trans en la ciudad de Manizales.

Los datos que componen las entrevistas se obtuvieron planteando directamente las preguntas a los entrevistados que es la fuente directa, de una manera abierta acerca de su bosquejo social desde la perspectiva de su desarrollo, experiencias, interrelaciones, vivencias y construcción; en una segunda instancia los interrogantes planteados se centraron en las percepciones acerca del campo laboral en la ciudad de Manizales desde su experiencia intrapersonal e interpersonal.

El autor de este proyecto realizó las entrevistas de manera presencial, contactando telefónicamente a las participantes con el fin de informar de los fines de la investigación, y del procedimiento de esta. Se hizo una citación individual, solicitando disponibilidad de desplazamiento y el tiempo aproximado que tomaría la entrevista. En el lugar del encuentro se dispuso de la suficiente privacidad, evitando las posibles interrupciones durante la entrevista. Al inicio de esta, se solicitó autorización para grabar la entrevista y se hizo un breve recuento de las preguntas, temas a tratar por si las participantes tenían alguna objeción a responder a las mismas. Las duraciones de las entrevistas fueron de 40 minutos a 1 hora, bajo la dirección del guion planteado anteriormente.

#### **5.4 Análisis**

Luego de recopilar los datos se inició el proceso de análisis de los datos obtenidos, se realizaron las transcripciones de los audios y se procedió a categorizar las respuestas de cada persona entrevistada, en ítems, necesarios para su respectivo análisis por parte del investigador para ser plasmados en el trabajo final.

#### **5.5 Limitaciones del estudio**

Las limitantes se basan en la muestra de personas que accedieron participar, por lo tanto, no es posible llegar a conclusiones globales respecto a la situación de las personas trans en la ciudad de Manizales, las entrevistas en si ofrecen un bosquejo bastante cercano a la realidad vivencial,

diferenciada por aspectos familiares y económicos. Por otra parte, las personas trans son reacias a ser entrevistadas por el temor a la exposición y la revictimización.

## **6. Resultados**

La información obtenida de las participantes en las entrevistas individuales se agrupa en categorías de análisis para facilitar el proceso de profundización y exposición de las interrelaciones entre interrogantes-sujetos-respuestas, siendo este un proceso necesario para contrastar puntos de vista personales frente a situaciones generales, a continuación, se enumeran las diversas categorías en que se agruparon las respuestas:

-Factor Social

-Inclusión Laboral

-Discriminación Laboral

-Percepción Laboral

Cabe resaltar que una de las participantes solicitó el anonimato como condición para que sus respuestas fueran incluidas en la investigación, alternativa que se propuso desde el momento en que se concretó la entrevista.

### **6.1 Factor Social**

Bronfenbrenner (1987) En su teoría de la ecología del desarrollo humano hace énfasis en la acomodación mutua entre el ser humano y los entornos inmediatos cambiantes en los que vive la persona en desarrollo, que se ve afectado por las relaciones que se establecen en estos entornos, teniendo en cuenta tres aspectos (p, 36-37):

Primero: La persona en desarrollo es una entidad creciente, dinámica que va adentrándose progresivamente y reestructurando el medio en que vive; Segundo: El ambiente influye y requiere de una acomodación mutua de una manera bidireccional; Tercero: el ambiente no se limita a un único entorno inmediato, sino que se extiende para incluir las interconexiones

entre estos entornos y las influencias externas que emanan de los entornos más amplios(Bronfenbrenner, 1987)

Dentro del desarrollo posterior de la teoría ecológica del desarrollo humano, los factores sociales se establecen como redes más que sistemas anidados, con esta perspectiva la dinámica resultante de los procesos de socialización en interacción conforma su influencia orientándose hacia los patrones de interacción del individuo en continuo movimiento sin la estática anudada a un lugar específico.

consiste en definir el sistema ecológico como una red más que como sistemas anidados, en el que cada sistema es definido en términos de las relaciones sociales alrededor de un individuo focalizado, de tal forma que los sistemas se relacionan en diferentes niveles entre sí en una superposición más que de forma anidada.(Bravo-Andrade, Ruvalcaba-Romero, Orozco-Solís, González-Gaxiola, & Hernández-Paz, 2017)

Bajo estas premisas definimos el factor social como el conjunto de relaciones humanas, cercanas o distantes, comprendidas dentro de las construcciones en las que los individuos establecen su proceso de socialización desde la edad más temprana y que influye el resto de su existencia;

Estas formas particulares de interacción entre el organismo y el contexto son primordiales y se entienden como procesos proximales, y deben ocurrir regularmente durante largos períodos de tiempo. Los procesos proximales se consideran los motores del desarrollo, que difieren según las características individuales y las características del contexto, tanto espacial como temporal.(Benetti, Vieira, Crepaldi, & Schneider, 2013)

las construcciones sociales y paradigmas son ecos de esos procesos de socialización negativos o positivos bajo los cuales las personas deben adaptarse y seguir parámetros para su funcionalidad y

aceptación dentro del sistema social ; este factor primordial que construye el individuo de manera recíproca con el entorno se centra en las “interconexiones ambientales y su impacto sobre las fuerzas que afectan directamente el desarrollo psicológico”(Bronfenbrenner, 1987)

El análisis de las entrevistas individuales desde el factor social nos enseña la complejidad de las historias de vida, y como las interacciones que caracterizan el proceso de desarrollo y crecimiento moldean al individuo “el desarrollo es la concepción cambiante que tiene una persona del ambiente ecológico, y su relación con él, así como también su capacidad creciente para descubrir, mantener o modificar sus propiedades”(Bronfenbrenner, 1987)

Dentro de la muestra particular poblacional abordada encontramos la multiplicidad de las experiencias vividas dentro de los distintos sistemas relacionales sociales individuales, ofreciendo diversas perspectivas dentro del factor social, reafirmando que las construcciones en la interrelación de los entornos establecen una dinámica particular definida por el individuo.

La construcción de la identidad transgénero actúa como una entidad dinámica, motivada por las estrategias de “supervivencia social” que forman parte de la adaptación del individuo dentro de su sistema relacional

La expresión social que adoptan las identidades transgéneros también se va modificando estratégicamente en función de los requerimientos del entorno, de las posibilidades reales que están dadas en un contexto y de estrategias de “supervivencia social” de los sujetos. La negociación constante a nivel lingüístico y material es un ejercicio necesario para las personas transgénero. Las ropas, los nombres, las prácticas sexuales e inclusive el género del artículo con que se refieren a sí mismas entran en un terreno de reconfiguración

constante para resistir/transformar el terreno donde se suceden. (Martinez- Guzman & Montenegro, 2010)

El factor social actúa como motor y vehículo al mismo tiempo , alimentándose de cada una de las experiencias pasadas y presentes, configurando las actuaciones futuras de los individuos, este apartado hace parte de la historia, de la construcción interna y del moldeamiento de los entornos próximos y distantes que integran la vida del ser humano, una vez más el contexto adquiere la importancia definitiva de cocreador; las entrevistas a las participantes dan cuenta de procesos que en mayor o menor grado exponen la realidad individual , más las experiencias colectivas cuando tienen un significado común adquieren un término de dimensionalidad en el colectivo.

### ***6.1.1 Núcleo Familiar***

Las personas que componen el universo familiar singular de cada individuo y su relación estos actores permiten haya un territorio seguro para crecer, desarrollarse y madurar, la aparición de ese apoyo familiar influye directamente en la capacidad que tengan los sujetos de verse a sí mismos como personas integrales capaces de resolver situaciones complejas a lo largo de su vida. (Fernández, 2007)

El primer contacto relacional del individuo está marcado por el microsistema familiar, en donde se cimientan las bases de su desarrollo humano,

Microsistema Familiar: Consiste en el ambiente inmediato del niño desde un punto de vista físico, social y psicológico en el que aprende sobre el mundo. Se denomina microsistema: a las conexiones entre otras personas que estén presentes en el entorno, a la naturaleza de estos vínculos, y a su influencia indirecta sobre la persona en desarrollo, a través del efecto

que produce en aquellos que se relacionan con ella directamente.(Bravo-Andrade et al., 2017)

La familia como grupo funcional se conforma como el respaldo hacia el ser humano, las actuaciones en los aspectos relacionales dependen en mayor o menor grado de lo que se vive al interior de ella, un punto importante que hace parte del respaldo entre semejantes tiene que ver con el apoyo familiar pues influye directamente en la capacidad que tengan los individuos de verse a sí mismos como personas integrales capaces de resolver situaciones complejas a lo largo de su vida.

El proceso se destaca como el principal mecanismo responsable del desarrollo y tiene que ver con las interacciones recíprocas que tienen lugar gradualmente, en términos de complejidad, entre el sujeto y las personas, objetos y símbolos presentes en su entorno inmediato.(Benetti et al., 2013)

En las entrevistas se identificó que en dos casos se manifiesta claramente como hay una familia constituida por padre, madre, hermanos y otros familiares cercanos que ejercen un papel de importancia en la vida de los sujetos. La presencia de sentimientos de ambivalencia de aceptación-rechazo, en los que uno o varios de los integrantes de la familia aceptan mientras otros presentan rechazo al integrante de la familia que admite ser trans.

*“Mi familia está conformada por mis padres y 3 hermanos ¿cuéntame cómo ha sido la relación con ellos con tus hermanos y con tus padres? al principio fue un poco difícil con mi padre, pero actualmente llevamos una relación súper amena, buena ¿Siempre fue más cercana a? a mi hermana mayor, los otros hermanos son menores, obviamente los quiero mucho, pero no tenemos mucho para hablar al contrario con mi hermana tengo más temas de qué hablar.”* (Sofía, 23 años).

*“Viví con mi papá, mi mamá y mi hermana toda la vida hasta el 2008, después viví con mi hermana mientras estaba la universidad”, “Con la que más me conecto es mi mamá.”*  
(Mujer trans, 31 años).

Según estos relatos se subraya la importancia del papel de la familia en el proceso individual de las personas trans, la constitución de la familia y la aceptación del camino que empieza o recorre el individuo en la búsqueda de su identidad es promovida por un núcleo fuerte y compacto del microsistema, que respaldan definitivamente la intencionalidad de reconfigurar el género y su expresión física

la aceptación familiar promueve el bienestar y ayuda a proteger a estos jóvenes contra los riesgos; por el contrario, el rechazo familiar tiene un grave impacto en el riesgo de que un joven homosexual o transgénero, tenga problemas de salud física y mental. Esto viene a confirmar la importancia del apoyo familiar. (Solis, 2014)

el protagonismo necesario de los lazos que se crean al interior de la familia dibuja en buen grado la capacidad de la persona para afrontar transformaciones complejas

De esta manera, la familia puede desempeñar un papel importante en el desarrollo, aceptación y afirmación de la persona transgénero. Por lo tanto, es necesario disolver la apariencia de naturalidad que comúnmente se le da a la familia, percibiéndola como una creación humana mutable, más allá de los problemas románticos en nuestra vida cotidiana”  
(L. Silva, Oliveira, Moura, & Souza, 2017)

Una de las personas entrevistadas manifiesta una situación diferente en donde los padres no hacen parte de su vida, la abuela asume el rol paterno-materno. La ausencia de un grupo que comparte la búsqueda de la identificación individual ya sea por la presión social como la definen Herrero y

Díaz de Argadoña (2019) presupone que la expulsión del hogar limita la capacidad defensiva y aumenta exponencialmente los factores de riesgo de las personas trans, siendo este tipo de prácticas sociales frecuentes frente a la falta de conocimiento del grupo familiar:

Aunque hay familias que aceptan la noticia sin más cuestionamientos, se observa sobre todo un choque emocional y un rechazo inicial, no tanto a la persona sino a lo que representa la situación y el sufrimiento que la familia cree que va a pasar la persona. Es habitual que las familias tengan indicios de que “algo pasa” pero ante la falta de conocimiento de este fenómeno, lo asocian a otros casos que parecen explicar lo que sucede, como puede ser la homosexualidad. Tras este choque inicial, algunas de estas situaciones derivan finalmente en aceptación y apoyo durante el posterior proceso de cambio y otras dan lugar a expulsiones de casa o rechazo y agresiones dentro de la familia. La presión social hace que, en ocasiones, algunas familias sacrifiquen a estas personas y no acepten su presencia en el hogar. (Herrero & Díaz de Argadoña, 2009)

*“Vivo sola, me crie con mi abuela materna y con el esposo de ella. ¿Y tus papas tus padres?  
R/ con mis papás no me crie, siempre fueron como muy aislados de tenerme. ¿Por qué razón?  
R/ o sea pues no sé, la verdad no, nunca me he sentido hablar con ellos el porqué, por qué no quisieron que me criara con ellos.” “Entonces vives con tu abuelita, ¿tienes más hermanos?  
R/ No, soy hija única; la única persona más cercana que has tenido del vínculo familiar ¿Quién ha sido? ¿Ella?  
R/ Ella sólo ella. (Sara, 30 años)*

### **6.1.2 Experiencias infantiles**

La familia sirve como plataforma y agente socializador dentro del proceso de desarrollo y crecimiento del individuo, constituye una parte importante en la consolidación de vínculos familiares, es allí donde se ratifican o se corrigen las primeras instancias comportamentales y las

normas de conducta social; es en la familia donde el niño interioriza las valoraciones de los adultos y es en la familia donde el niño establece sus primeras nociones de género e identidad sexual. (Fernández, 2007)

Los recuerdos del apoyo social y aceptación son parte constitutiva del desarrollo de la persona trans en su proceso de crecimiento y maduración

Una de las principales fuentes proviene del entorno familiar. Es allí donde se forman los primeros lazos en los que el individuo aprende a relacionarse con el mundo y a desarrollar lazos de afecto, con el apoyo familiar caracterizado por una comunicación efectiva, "contribuyendo a las habilidades de adaptación a través del desarrollo de habilidades y protegiéndose de eventos adversos ". La mayor fuente de apoyo social para travestis y transexuales está configurada como proveniente de familias (B. de B. Silva & Cerqueira-Santos, 2014)

*“¿Cuál ha sido tu relación o cuéntame una anécdota más bonita que hayas tenido pues en la niñez con tu familia? R/ Viajes con mi abuelita, pues como un viaje de domingo de ir a almorzar con mi abuelita.” (Mujer trans, 31 años).*

*“Realmente tuve una niñez muy bonita, tuve muchísimos amigos y siempre con mi familia solo tengo buenos recuerdos, realmente viajamos mucho paseábamos mucho y pues realmente básicamente todo fue muy bonito.” (Sofía, 23 años).*

Parafraseando a B.de B Silva & Cerqueira-Santos (2014) la mayor fuente de apoyo para las personas trans está representada en la familia, los relatos anteriores dan cuenta de ello, nuestra capacidad de definir las experiencias vitales como constructivas por la positividad obtenida está directamente relacionada con el apoyo vital sentido y transmitido por el grupo social más cercano

*“Cuando ya me disfrazo de ratón... Entonces eso fue como lo más bonito que recuerdo y todo el crecimiento lado de ella porque al lado de ella nunca me faltó nada, siempre lo tuve todo, lo que yo quería en su momento todo lo tenía- Refiriéndose a su abuela- son los recuerdos que tengo.” (Sara, 30 años).*

En el relato anterior se pone de manifiesto a la vez de la importancia del apoyo familiar como factor protector, la necesidad de construcción de identidad basado en las propias necesidades y el papel definitivo del círculo familiar más próximo como condicionante del proceso de la persona trans.

*“De hecho, el apoyo del entorno es un factor que condiciona profundamente cómo la persona vivirá su transición, la edad en que asumirá públicamente su identidad de género, su trayectoria formativa e, indirectamente, su inserción laboral” (Coll-Planas & Misse, 2018)*

Los factores protectores del individuo en su desarrollo hacen parte de los estímulos que permiten una inserción en las esferas sociales de manera adecuada, siendo el apoyo familiar uno de ellos:

Los principales factores protectores que pueden enumerarse en relación con el grupo social de travestis y transexuales, serían en el entorno de las amistades, la influencia positiva de los compañeros; en la comunidad, la disponibilidad de servicios públicos y sociales de calidad; y la baja incidencia de violencia en los lugares donde el individuo asiste, especialmente el vecindario en el que reside; y, en la familia, la existencia de cohesión, amor parental, consistencia disciplinaria, relación matrimonial positiva y ser el dueño de una casa (B. de B. Silva & Cerqueira-Santos, 2014)

### ***6.1.3 Experiencias en el aspecto educacional.***

Según, Bronfenbrenner (1979) Los primeros contactos por fuera del microsistema son las experiencias educacionales, que se orientan en lugares diferentes al hogar y que son parte del

primer enfrentamiento y el autorreconocimiento como individuo. Estas transiciones se orientan en lugares diferentes al hogar: “*Un Mesosistema comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente ( por ejemplo, para un niño, las relaciones entre el hogar, la escuela y el grupo de pares del barrio; para un adulto, entre la familia, el trabajo y la vida social)*” (Bronfenbrenner, 1987)

Por tanto un Mesosistema es un sistema de microsistemas, que se forma o amplía cuando la persona en su proceso de desarrollo en contacto con un nuevo entorno, estas nuevas relaciones son parte de los primeros pasos hacia el enfrentamiento y el autorreconocimiento que como individuo establece en un intento por buscar su identidad, mediada por su nueva realidad, las instituciones educativas basan su interacción con los individuos desde un código binario en el género, se es niño o se es niña , se es hombre o se es mujer, no existen puntos intermedios , de ahí que los primeros intercambios vivenciales sean destacados como negativos en las personas trans dada la disparidad en el momento de buscar la adaptación a las reglas sociales. las participantes en sus relatos identifican el bullying como algo que prevalece desde el momento al ingreso a instituciones de educación, siendo notorio tanto para compañeros, profesores y la persona misma que existe un proceso de identificación diferencial , ofreciendo una perspectiva de discriminación temprana, una de las interrogantes se orientó hacia obtener respuesta respecto a este tema y como fue percibida en los ambientes escolares, al respecto Cabezas, Ortega & Galán (2013) argumentan los dos lados del espectro vivencial de las personas trans al interior de las instituciones, haciendo énfasis en la resiliencia como factor de permanencia en el plano educativo

Aunque el abandono de los centros educativos es una vía recurrente entre los chicos y chicas trans (sobre todo entre estas últimas), hay quienes logran sobrevivir a tanta presión física y psicológica sin aparcar los estudios. Para ello es necesario contar con grandes dosis de

autoconfianza, fortaleza y lo que en psicología se denomina capacidad de resiliencia, es decir, capacidad para afrontar y sobreponerse a situaciones desestabilizadoras.(Cabezas, Ortega, & Galán, 2013)

*“Cuál fue su experiencia en la primaria la secundaria aspectos relevantes que tú me quieras contar, R/ yo no, en primaria o sea yo siento como pues yo siento que pasé súper rico en la primaria y la secundaria la verdad, pues como que me hicieron dos veces bullying, pero era no sé... cómo de...o sea de un ambiente súper hostil o sea o de tu hacías bullying o te hacían bullying, entonces como que muchas nos volvimos expertas.”* (Mujer trans, 31 años).

Las experiencias tempranas negativas están relacionadas con la aparición de factores de riesgo que aceleran y exponen a la persona al desarrollo de problemas potenciales que afectan la calidad de vida, Silva & Cerqueria-Santos (2014) enumeran estos factores que pueden marcar pautas que compliquen la vida futura del ser humano:

Los factores de riesgo están relacionados con todo tipo de eventos negativos de la vida que, cuando están presentes en el contexto de la vida del individuo, aumentan la probabilidad de que presente problemas físicos, psicológicos, de comportamiento y sociales. Aunque algunos aspectos se toman como experiencias estresantes en el desarrollo de cualquier individuo (violencia intrafamiliar, pérdida de personas cercanas, ausencia de apoyo social y emocional, aislamiento, desempleo, baja educación, pobreza, etc.) es importante resaltar que el riesgo no debe ser visto como una categoría a priori, pero como un proceso que influye y vincula el riesgo a sus consecuencias, y puede ser de naturaleza individual y principalmente de naturaleza ambiental y social. (B. de B. Silva & Cerqueira-Santos, 2014)

En el plano educacional las experiencias de bullying y acoso escolar se ven plasmadas en los relatos de las participantes, la violencia generalizada parte de la laxitud del sistema educativo para enfrentar de una manera contundente la replicación de este tipo de conductas en su interior, siendo algo admisible y circunstancial para los referentes de autoridad, Cabezas, Ortega & Galán (2013) hacen una clara referencia a este tipo de comportamientos al interior de las aulas, que está directamente relacionado con el testimonio de las participantes:

Los episodios de acoso escolar homo-transfóbico hay que situarlos, por tanto, en el seno de una red mucho mayor de violencia simbólica que troquela la identidad de género desde la infancia y castiga (la mayor parte de las veces en silencio) toda transgresión de los códigos tácitos de comportamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida cotidiana. La institución escolar, a su vez, entreteje en esta red sus propios mecanismos de exclusión y violencia. (Cabezas et al., 2013)

*“Pues cuando uno accede a otro tipo de estudio, los compañeros por sólo ver el hecho de ver que uno es como muy distinto, como que soy más afeminado, como que me gusta más estar con las chicas que con los chicos, como que se ve algo que no va competente con los hombres que son bruscos, que les gusta jugar balón que se pegan entre ellos mismos, entonces ya empieza a haber como bullying, como bueno ya tenemos como de quién reírnos, a quién molestar. Entonces esos son como los aspectos que más recuerdo el bullying que recibía pues desde la escuela y en el colegio o sea me hacían llorar pues era súper...”*  
(Sara, 30 años)

Citando a Cabezas (2013) profundiza en el acoso escolar como elemento recurrente en las historias de vida de las personas trans, atribuyéndose al momento específico que entran en conflicto con la heteronormatividad en el plano educativo

El acoso escolar, en efecto, es uno de los elementos recurrentes en los relatos de vida de las personas transexuales. Pese a su invisibilidad como colectivo infantil y adolescente, estas personas sufren de forma sistemática exclusión y violencia (verbal, física, psicológica) desde el momento en que su ruptura con las normas de género es percibida en el entorno escolar.(Cabezas et al., 2013)

*“Bueno realmente en la primaria y la secundaria aún no era una chica trans pero si hacia parte la comunidad lgtbi, convivía como chico gay, pues note que para ese tiempo existía mucho bullying... mucho bullying en siempre nos tiran como más duro, incluso se notaba la diferencia con algunos profesores, pues para mí fue un poco más fácil porque fui muy buena estudiante, entonces me la llevaba muy bien con todo el mundo y me hacía querer de las personas pero notaba que con otros chicos que eran gays o afeminados pues si se notaba más la diferencia y el bullying que les hacían más a ellos.” (Sofía, 23 años)*

La discriminación en los espacios educativos, es una de las barreras más grandes que debe enfrentar la población lgtbi, específicamente las personas trans, quienes deben realizar maniobras para lograr encajar y cumplir estas normas heteronormativas, impuestas por las instituciones, que al mismo tiempo se convierte en una violenta educación, que deja profundas heridas, sentimientos de odio, rechazo y autoexclusión.(Bello Ramírez, 2018)

Motmans (2010) reafirma en sus estudios la complejidad de los entornos educativos para los jóvenes, dada la presión que se deposita en ellos para cumplir las expectativas de congruencia de género:

Para los jóvenes, el contexto educativo puede ser un serio obstáculo. Los entornos de la escuela secundaria a menudo son más difíciles para los jóvenes trans, porque existe una enorme presión de grupo para cumplir con las normas de género prevalecientes y, además,

a menudo hay una ausencia total de información sobre temas transgénero. (Motmans et al., 2010)

*“Claro muchos momentos en los que estaba sola, muchos momentos en los que los profesores querían obligarme a jugar con un balón cuando nunca me gustó, entonces ya como que se me iban metiendo mucho a mi personalidad y me bajaban la autoestima, entonces ya que no que es que usted no sirve que esto y que lo otro...” (Sara, 30 años)*

Martin Romero (2006) expone la inconveniencia de la rigidez de los roles de género al relacionarlos con la transexualidad y transgenerismo, la perspectiva binaria masculino-femenino y el carácter desadaptativo cuando el proceso de identidad de género no está definido, y como esta rigidez en el concepto de género tiene una influencia determinante en la conciliación del individuo y el entorno social:

El entorno social. Cuanto más rígido respecto al tema de los roles de género sea el medio social del transexual, más difícil su adaptación a éste. Personas pertenecientes a pueblos muy pequeños, a otros países con normas sexistas más arraigadas, a culturas más patriarcales, etc. tienen dificultades añadidas a su transexualidad. (Martín Romero, 2006)

La discriminación se camufla en muchas ocasiones en términos no específicos, en algo intangible o que pertenece a la interpretación de las conductas de pares y autoridades, el simbolismo de la violencia puede ser fácilmente manipulado y camuflado bajo la tesis de la perspectiva individual de percepción actitudinal que se contrapone al diario accionar de los recintos académicos:

*“Pues había momentos en que yo notaba que, si trataban de hacerme discriminación, pero por mi forma de ser hacía que no fuera así de una otra forma, pero de pronto algunos*

*chicos les importaba mucho que les vieran conmigo porque de pronto eso les hacía gay o algo parecido”. (Sofía, 23 años)*

Cabezas et al. (2013) Nos ofrece una perspectiva para abordar la desigualdad y la situación de las personas trans al interior del plano educativo, siendo la prevención la necesidad sobresaliente al momento de interactuar, comprender y acompañar de manera positiva a los individuos que buscan una identidad de género que no corresponde con los estándares heteronormativos

De ahí la importancia de actuar de forma preventiva, es decir, actuar, aunque no haya motivos manifiestos para hacerlo ni demandas específicas por parte del alumnado o de sus familias. Otorgar un papel transversal en la educación a la cuestión sexo-genérica y a la lucha contra toda forma de sexismo y homofobia es clave, en este sentido, si queremos aliviar la carga de aislamiento y angustia que soportan los chicos y chicas “variantes de género.(Cabezas et al., 2013)

### ***6.1.5 Miedo al rechazo y la transfobia***

En el proceso de desarrollo y crecimiento las participantes expresaron sus temores a edad temprana para identificarse como trans, Olson, Durwood, Demeules & McLaughlin (2016) sustentan que factores como la discriminación y el prejuicio entre otros exponen a los individuos con identidad diferencial a procesos mentales negativos como la ansiedad, la depresión y el suicidio; el miedo al rechazo y a ser víctimas de la violencia transfóbica son fuente de constante preocupación al interior del círculo personal:

La mayoría de los estudios de salud mental entre adolescentes y adultos muestran como las tendencias suicidas y las tasas elevadas de ansiedad, depresión, han crecido de manera constante y dramática motivada por años de prejuicio, discriminación y psicopatología.

Estas tasas elevadas de estigma y; conflicto entre la identidad y el rechazo general por la apariencia de una persona y las personas declaradas en sus entornos sociales, el apoyo está vinculado a una mejor mentalidad, ahora es una evidencia cada vez mayor de que lo social incluye a sus familias. (Olson, Durwood, Demeules, & McLaughlin, 2016)

Es claro que para las participantes la heteronormatividad no era un aspecto en el que encajaban, sus temores frente a la reacción familiar y el desconocimiento de un camino a seguir para explorar su sexualidad y género son las situaciones a las que se vieron enfrentadas. Por otro lado, aunque el reconocimiento personal como sujeto trans estaba presente, la ausencia de guías específicas para entender a fondo su situación deriva en la necesidad de contar con un apoyo psicológico que debería estar presente en las instituciones, pero por el contrario fue prácticamente inexistente.

*“Bueno mira yo desde muy chiquita notaba que era demasiado femenina incluso los juegos míos eran pues con niñas, jugábamos a la cocinita, al colegio, a la escuelita y cosas así, yo nunca me veía jugando futbol, ni jugando nada pesado, entonces desde ahí lo note, mi mamá me dice que yo utilizaba los tacones de ella siendo muy chiquita, y que cogía la toalla y me la ponía en la cabeza, pues era demasiado femenina de chiquita, pero por el mismo miedo que tenía a enfrentar la sociedad no hacia la transición entonces era un niño demasiado femenino pero pues me daba demasiado susto la verdad entonces por eso no hacia la transición como chica trans.” (Sofía, 23 años)*

Herrero & Díaz de Argandoña (2009) expresan que más allá de los conflictos que presupone la identificación de ser trans lo fundamental es si las reacciones de las personas que componen el círculo familiar conllevan inclusión o exclusión del hogar. *“Aquellas personas que siguen residiendo en sus casas, independientemente de que sean más o menos aceptadas por su familia,*

*viven en una situación de mayor ventaja social que quienes deben abandonar el domicilio familiar” (Herrero & Díaz de Argandoña, 2009)*

De acuerdo con la cita anterior una de las participantes expresa el temor de la reacción hacia su realidad dentro del núcleo familiar, al respecto Solís (2014) enuncia: *“la identidad sexual condiciona las relaciones familiares, y, por tanto, el desarrollo personal se ve afectado.” (Solís, 2014)*, pensar en el rechazo del grupo de apoyo y la posterior exclusión son situaciones que impiden que las personas trans asuman su verdadera identidad y se exprese de manera tardía en muchos casos en la adultez

*“Pues yo desde que tengo uso de razón siempre, así vistiera de hombre y saliera de hombre siempre en mi imaginación llevaba una mujer, siempre me veía con el cabello largo, siempre me había con vestido o con uniforme de niña... o sea era algo que siempre rondaba en mi mente... empecé mi tránsito súper tarde por temor, porque siempre yo decía en mi casa me van a matar, eso es lo que siempre dice no en mi casa no es que, mejor dicho: no me van a dejar entonces tenía eso reprimido.” (Sara, 30 años)*

#### **6.1.6 Transición**

La persona trans según Asenio Araque et al (2013): *“busca adecuar su cuerpo, corrigiendo su apariencia, a través de métodos farmacológicos y quirúrgicos. De este modo se acerca al género sentido; y una vez conseguido, persigue la rectificación de su identidad registral de género, para cambiar legalmente de nombre y sexo en sus documentos”*.(Asenjo Araque et al., 2013)

“El transgénero y la transexualidad están presentes en todas las actividades de la vida cotidiana; más allá de teorías e interpretaciones, estas personas viven en cada ámbito de sus vidas lo que significa transgredir la norma social de asumir como propio el sexo biológicamente asignado. Esta vivencia será más o menos fácil en función, principalmente,

de dos factores: tener realizado o no el cambio legal de nombre y de sexo y la imagen que ofrece la persona (a mayor normalización de la imagen de acuerdo con los cánones sociales de lo que es ser mujer u hombre, menor rechazo social y viceversa)". (Herrero & Díaz de Argandoña, 2009)

Uno de los aspectos más relevantes para una persona trans es afrontar un proceso complejo en el que se asume el género frente cada uno de los círculos sociales a los que pertenecen las participantes, la decisión y los pasos que se dan para llegar a ese proceso de realización, se ven marcados por la escasa información al respecto, automedicación, y el carente apoyo por parte de las instituciones de salud enmarcado en una falta total de comprensión de su expresión sus características y su funcionamiento psicológico:” *La dificultad para acceder a información veraz sobre diversidad sexual y de género, la práctica inexistencia de alternativas al modelo quirúrgico predominante...*” (Cabezas et al., 2013) En este aspecto los transexuales están más propensos a vivir segregación, rechazo o expulsión de su familia.

*“Mi proceso de transición comenzó hace aproximadamente un año, en el momento en que uno quiere iniciar la transición, llega una tapa de tu vida en la que ya estás totalmente decidida y pues no estás como dispuesta a esperar más, por lo regular las chicas trans cometemos el error de la automedicación, entonces es más como preguntarle a una amiga al menos conocida; oye, ¿usted cómo ha hecho? que hormonas, como haces, o que tienes que hacer. yo lo hice así, al principio me automediqué, con una compañera pues que me dijo que lo que tenía que hacer, lo hice aproximadamente por 4 meses llegó el momento pues como que yo dije bueno no sé qué está pasando con mi salud, no sé si me estoy haciendo un daño, no sé si estoy tomando mucho, si estoy tomando poco” (sofía 23 años)*

Platero Méndez (2009) ofrece su perspectiva respecto al hecho de ser una persona trans enfrentándose al ámbito médico, explicando como las decisiones sobre el cuerpo de la persona son espacios de discusión y análisis por parte de los profesionales que intervienen buscando un error en percepción más que un asentimiento respecto a lo que quiere, piensa y desea el individuo.

La transexualidad es considerada como una condición médica basada en el diagnóstico de disforia de género. Esto implica que algunos individuos tengan un problema que necesite asesora- miento médico y jurídico y cuya responsabilidad recaería en los profesionales de ambos campos. La opinión de la persona transexual no cuenta, es una víctima de su condición biológica y, por tanto, su voz es irrelevante. Se requiere que profesionales cualificados del ámbito médico y jurídico valoren si es un caso de error sobrevenido, haciendo énfasis en el tratamiento legal de la transexualidad.(Platero Méndez, 2009)

El testimonio de la siguiente persona entrevistada da cuenta de esta situación expresada por el autor, la valoración médica se somete a un proceso uniforme para las personas trans, no hay particularidades solo generalidades en una patología, la desindividualización es otra de las problemáticas de las personas trans cuando acuden a servicios legales y de salud.

*“ entonces acudí cita con endocrino, pero así como para chicas trans realmente no tienen conocimiento de nada entonces lo que hice fue realmente que me dijera que está bien de salud, para poder seguir con el tratamiento lo que me dijo fue: yo te veo muy bien estas súper femenina, sigue con el tratamiento, pero en ningún momento pues como que me dio más opciones y también algo que no me gustó fue como me dio a entender que para ser una chica trans tenía que hacerme la cirugía de reasignación de sexo, entonces como que toca el tema, yo le dije que no quería la reasignación de sexo por el momento, y lo que hizo el pues no igual te voy a mandar con el urólogo para que te mires, tú ya deberías hacerte la*

*reassignación, y pues consideró que eso no es una labor de él, incluso de él creer que eso era así, me hubiera mandado con especialista con el psicólogo, y pues no lo hizo, lo que hizo fue mandarme simplemente con el urólogo y ya. Pues obvio fue una cita a la que no asistí, continúe pues con mi proceso hormonal, con mis inyecciones y mis pastas, actualmente sigo con el proceso de hormonización, nosotras las chicas trans toda la vida tenemos que estar hormonizadas, o sea nos acostumbramos a que diario nos tenemos que tomar la pastica o bueno el periodo que el especialista lo diga cierto. para esto pues no hay nada, siempre es la reassignación de sexo o el tratamiento hormonal.” (Sofía, 23 años)*

Torrentera (2014) postula las diferentes fases por la que las personas trans pasan a medida que surge el reconocimiento de su identidad, procesos tardíos en muchas ocasiones basados en la presión social del entorno y la interna que refiere al plano personal, puntualizando en la tensión con la psicología y la psiquiatría dado que las personas trans acuden de manera voluntaria o involuntariamente:

La construcción es individual y colectiva. Postulo diversas fases. Una de ellas es en la infancia, cuando surge el reconocimiento de ser mujer. En general es acallado por la presión externa y la propia persona. Resurge posteriormente en la pubertad. Es frecuente que primero se decida realizar los cambios hormonales, quirúrgicos, de actitudes, vestuario y nombre, y pase algún tiempo para llevarlos a cabo. Cuando se realizan, es constante que inicien sin seguimiento médico y en tensión con la psicología y la psiquiatría, a donde frecuentemente asisten voluntaria o involuntariamente.(Torrentera, 2014)

Otro autor que expone argumentos acerca de las etapas que viven las personas que se sienten trans es Martin Romero (2006) donde diferencia tres etapas constitutivas que enmarcan las vivencias personales de los individuos

Se pueden destacar tres etapas en las personas que se sienten transexuales: una primera etapa, en la que se da un sentimiento inter- no de pertenencia al otro sexo (que como hemos visto en el anterior capítulo se suele dar desde la infancia), una segunda etapa de aceptación de la identidad frente a uno mismo y frente a los demás y una tercera etapa en la que se da una respuesta externa a ese sentimiento de identidad a través de cambios físicos, que en un principio se suele referir sólo a la apariencia estética, peinado, forma de vestir, etc. y después a través de lo que llamaremos el proceso transexualizador (Martín Romero, 2006) los estereotipos junto con las dificultades reales que una persona transexual debe afrontar cada día a lo largo de su proceso de transexualización, tanto en relación con su propio cuerpo como con su entorno familiar y social, favorecen el que muchas personas transexuales opten por el anonimato y la transición “silenciosa. (Rubio, 2009), siendo este el caso de la siguiente persona entrevistada:

*“Cuando me gané la beca de maestría para ir a Estados Unidos, dije pues como... me voy besitos... y llegué a Estados Unidos, y fui a un centro médico y fue súper fácil todo... pues como a los 3 días ya me habían recetado hormonas, no es como acá que tienen que ir donde un psiquiatra ,y como que es una locura... entonces pues súper fácil... “que en Manizales hay como un obstáculo grande y es como que siento que la Psiquiatría tiene mucho poder en esta ciudad, como que lo que el médico y psiquiatra diga es la verdad absoluta, y la psiquiatría ha sido históricamente un espacio súper violento para las personas trans o sea de ahí es que donde dicen que están enfermas los psiquiatras son súper violentos por lo general, de ahí donde exigen un certificado historia de género para poder acceder a los servicios de salud, pues qué es lo que digamos Profamilia ya lo tiene o sea tú no entras por Psiquiatría ni por Psicología.. entonces ahí veo como un obstáculo grande pues como que todo es el Psiquiatra.” (Mujer trans, 31 años)*

Cabezas et al. (2013) identifica cuatro etapas en el proceso de construcción de la identidad sexual trans “*ponerse un nombre, contacto social y encuentro con iguales, aceptación de la diferencia y decisión de revelar la identidad*”, las cuales ni son consecutivas, ni afectan a todos los individuos del mismo modo (Cabezas et al., 2013) , la intencionalidad de las etapas descritas por los autores tiene como objetivo específico : “*El deseo de todas las personas transexuales (chicos y chicas) es vivir de acuerdo a cómo ellos y ellas se sienten, por eso tienen la necesidad de adecuar su aspecto físico y su imagen social al sexo con el que se identifican*”.(Rubio, 2009)

*“Eso fue como en el 2015, ya tenía 25 años o sea empecé mi tránsito súper tarde... cuando me rebelé que yo ya le dije a mi mamá: No pues yo quiero ser una mujer no me siento hombre, entonces ella me dijo: se va de la casa... entonces me voy... pues era lo quería, ya después de tanto transitar con chicas trans y ver que ellas eran libres y que podían hacer lo que querían y que muchas las apoyaba la familia, otra no las apoyaba la familia pero pues sin embargo vivían su identidad entonces yo dije me voy de la casa y ahí fue cuando ya, para ese tiempo estaba terminando estaba como en último semestre de enfermería, entonces mi mamá dijo: entonces usted sabe si se va tiene que seguir de su vida, usted verá como la asume..” (Sara, 30 años)*

Para el relato anterior y citando a Sandoval (2008) encontramos que en ocasiones la persona trans decide abandonar el núcleo familiar para poder vivir su identidad acorde con los cambios que conscientemente se abordan para la reafirmación de su realidad como sujeto en transición:

la relación con los padres –y en ocasiones también con las/os hermanas/os– presenta complicaciones conforme la persona va experimentando y expresando su deseo (por medio de la vestimenta, sus comportamientos o el contacto con otras personas con quienes

comparte su condición). Esta situación puede llevar a que el individuo opte por abandonar la casa y, en ocasiones, romper con el núcleo familiar.(Sandoval, 2008)

### ***6.1.7 Creencias-Religión***

Los prejuicios emitidos por la religión hacia la población trans son evidentes y conllevan a la estigmatización y discriminación; creencias arraigadas sobre la transexualidad como una enfermedad que debe ser curada, o como una aberración, pecado y falta grave contra Dios, que se sale del marco de la normalidad, creando estereotipos erróneos, pues según la iglesia se rompe el paradigma eclesiástico de la dualidad sexual en términos de reproducción y matrimonio.(Juarez & Armando, 2015)

La necesidad de normalización y de integración son aproximaciones que debería ser viables para las personas trans, pero por el contrario el proceso de visibilización aumenta el condenamiento hacia sus singularidades, toda vez que la institución religiosa en sus preceptos y ordenanzas no ha afrontado de una manera dinámica y adaptativa una realidad expuesta y manifiesta.

Las normas culturales marginan a las personas transgénero al determinar qué son y cuáles no son formas aceptables de expresar el género. Las creencias religiosas influyen en cómo las personas ven el género. Las personas transgénero reciben muchos mensajes de que iban en contra del plan de Dios, que son subversivas a los valores familiares, y que su identidad es pecaminosa o algo de lo que avergonzarse.(Westerfield, 2012)

En este aspecto las participantes expresaron abiertamente el rechazo sentido hacia la religión católica, sin dejar de lado sus creencias han optado por alejarse de ese tipo de entornos que reafirman la discriminación hacia su realidad, la necesidad de normalización y de integración son aproximaciones que debería ser viables para las personas trans, pero por el contrario el proceso de

visibilización aumenta el condenamiento hacia sus singularidades, toda vez que la institución religiosa en sus preceptos y ordenanzas no ha afrontado de una manera dinámica y adaptativa una realidad expuesta y manifiesta.

*“Pues pienso que yo fui una persona, yo soy católica, creo, pero en cuestiones de religiones pues es como pelear con la sociedad, porque el hecho de ser una chica trans nos cierra casi todas las puertas, entonces ya por ser trans entonces ya no te miran con los mismos ojos en una iglesia ni tienes como las mismas formas de acceder, de sentirte tranquila y cómoda en un lugar donde todo el mundo te está mirando, te está señalando... como ..ay que hace aquí?, por qué?, Usted tiene que ser un hombre, no, es súper duro; la verdad de por sí sigo creyendo pero sola en mi habitación, pero pues que yo frecuente una iglesia no, porque es como señalar... como esta que hace aquí, todo el mundo te mira de arriba abajo como pues.” (Sara, 30 años)*

Las personas transexuales deben enfrentar mensajes mixtos acerca de su permanencia o exclusión de las instituciones religiosas, por un lado, el creer debería ser suficiente para ser parte activa de algún culto religioso, pero por el contrario no basta con la fe, se deben cumplir los estándares que dictan las normas acerca de género. *“Las personas transgénero tienen que evaluar y cuestionarse constantemente cómo encajan con sus creencias religiosas debido a los mensajes que les envían los miembros de la iglesia, el clero, los líderes religiosos y la sociedad.”*(Westerfield, 2012).

*“Por parte de la religión y de los mismos que profesan la religión, porque en algún momento dije bueno me quiero confesar, quiero como más que una confesión, quiero como hablar con él a ver qué -la verdad es que el señor fue extremadamente grosero, me dijo que yo era una chica rebelde o sea... en el momento en que entré a la confesión él me trató súper bien, pero en el momento en el que yo le dije: “lo que pasa es que yo soy trans”,*

*inmediatamente el dio un cambio me dijo que yo era una enferma mental, que yo era una chica rebelde, bueno un poco de cosas... y cuando yo ya lo escuché y le dije yo: “Bueno pero pues me parece injusto que tú me digas esto cuando de verdad las personas como ustedes dicen que debemos amarnos los unos a los otros”, el ya como que trató como de.. uich... la embarré, quiero limpiar, como bueno sí, tienes toda la razón, como también eres un ser humano tienes oportunidad y ya... como ya como yo dije: “no la caga y quiere limpiarla como para quedar bien? no.” Entonces en ese momento yo dije: “no es mejor estar aparte porque o sea es harto el maltrato que recibimos en la calle por parte de muchas personas, de la familia, como para ir donde un sacerdote a que también empiece con el mismo drama como que ... (Sara, 30 años)*

Aun cuando la expresión general acerca de la religión como institución como un factor de exclusión, en términos de creencias es importante resaltar la permanencia de mantener un vínculo con la vida espiritual, dentro de la investigación adelantada por Westerfield (2012) concluyen en la importancia de la espiritualidad “ *Parece que la gente trans, así como la población en general, siente que es importante tener un aspecto espiritual en sus vidas, los participantes en el estudio sienten una conexión con un poder superior*”(Westerfield, 2012) las limitaciones de los modelos religiosos basados en la discriminación por centurias contra ciertos grupos y la visión general de no pertenencia, o de inadecuación para asistir a ritos “ *Estas creencias llevan a la exclusión de las personas trans de la iglesia y a la justificación de prácticas discriminatorias*”(Westerfield, 2012)

*“Bueno yo siempre soy creyente de que existe un Dios, pero no comparto en las religiones, entonces creo en Dios de una manera bonita, creo que él me creo a mí como a todas las personas y puedes realmente siempre he tenido una cercanía con él, pero no con las religiones ¿vas a la iglesia o no? yo cuando voy a hablar con él, pues utilizo la oración,*

*pero yo solita en mi cuarto, sin necesidad de que la gente me vea entrar en algún culto o una iglesia, aparte porque considero que ellos quieren inculcar una forma de ver las cosas y no es así, creo que Dios es para verlo de una manera especial, no como ellos lo quieren hacer ver.” (Sofía, 23 años)*

*“Pues o sea mi papá es como muy religioso, pero más que religioso es como supersticioso entonces él cree en Dios es católico, pero para mí es como más un tema más de superstición o sea él les habla a los duendes cree en la magia, en la suerte y mi mamá siempre ha sido como más pues como qué le ha tenido mucha resistencia a los temas religiosos, mi abuelita se supone que es como súper rezandera, pero en realidad no...¿Y cómo ha influido eso en su proceso? R/ No, yo creo que desde muy chiquita como fui súper rebelada en la religión, me hice la boba para hacer la confirmación, pues como que mi relación con eso ha sido como... Pues de alejarme, como hay no quiero tener nada que ver pues, como que no me preocupa esa pregunta cómo de quién es Dios, pues no, no sé quién hizo el mundo no me importa.” (Mujer trans, 31 años).*

## **6.2 Inclusión Laboral**

La inclusión laboral es cada vez más estudiada y analizada por las organizaciones, en búsqueda de ese factor que marca la diferencia entre una organización y otra, la búsqueda de ser competitivos en un entorno cambiante y la búsqueda de la productividad.(Arias Valverde et al., 2019)

El tema de la responsabilidad social aparece como una oportunidad de expandir el panorama de contratación y de oportunidades que las organizaciones pueden ofrecer en aras de la competitividad y de la sostenibilidad, en teoría la capacidad de beneficio y contribución a la sociedad sería un eslabón fácil de integrar al modelo económico actual más cuando se refiere a la inserción laboral y la diversidad.(García Morato, 2012)

La oportunidad Laboral es el primer paso, decisivo y necesario, para iniciar un proceso que tiene la capacidad de transformar en la complejidad del contexto personal, familiar y social al individuo, las dificultades al momento de obtener acceso a la posibilidad de participar en un proceso de empleo se expresan sin confrontación respecto a los derechos que se sienten vulnerados , reforzando la incapacidad de generar un cambio de fondo en la situación económica y el papel en la sociedad determinado por la falta de oportunidad. la realidad de las personas participantes nos enseña una perspectiva mixta en donde la preparación académica hace parte de un requisito para el acceso mas no para la garantía de empleabilidad, en una de las entrevistas se pone de manifiesto este argumento.

¿Qué oportunidades laborales ha tenido en su vida profesional?

*“Bueno pues en mi vida profesional no he tenido oportunidad laboral; soy auxiliar de enfermería, estudié secretariado en el Sena y hasta el momento ninguna de las dos las he podido ejercer, como te digo en esta sociedad pues que estamos como que señalan, como que estigmatizan y el hecho de ser una mujer trans sólo me da como cabida y oportunidad laboral como lo dicen muchas personas: o es peluquera o ejerce el trabajo sexual. No hay otra cabida He llevado muchas hojas de vida, me han entrevistado y cuando llega el momento de la entrevista ahí se frena el proceso, como bueno una chica trans, después te llamamos o ya, y se queda en esperar la llamada, entonces es eso, pues a nivel profesional en el momento ejerzo el trabajo sexual laboró en una colectiva que se llama armario abierto y pues me han abierto las puertas ya que nosotras nos centramos pues como en el trabajo callejero, en trabajar con las chicas trans que ejercen el trabajo sexual: se pasan proyectos y se trabajan con ellas.” (Sara 30 años)*

Para el segundo caso encontramos que la participante expone un hecho importante como es la experiencia laboral vivida en su último trabajo, en donde se pone de manifiesto la capacidad profesional por encima de su condición de género.

*“Bueno mira soy enfermera se especialista en urgencia y reanimación cardiopulmonar violencia sexual y he tenido ya 5 años de experiencia laboral en la parte de asistencia y en la parte administrativa, mi último trabajo realmente no tuve problema, en él fue donde inicié mi transición actualmente pues realmente no tengo oportunidades laborales, termine ese contrato y hasta el momento las oportunidades pues ya se empieza a cerrar.” (Softa, 23 años)*

Las oportunidades de acceso al empleo posibilitan el desempeño del individuo de manera funcional y exitosa en los contextos laborales y de producción intelectual tal como se expresa para la siguiente participante:

*“.. o sea, en donde he trabajado?, trabajé en Colombia diversa que es una ONG que trabaja por los derechos de las personas lgbti, trabajé en el ICBF, trabajé en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, estuve como consultora independiente un tiempo, trabajé con una organización de trabajadoras sexuales trans, con discapacidad también trabajé...” (Mujer trans, 31 años)*

Con el acceso a la oportunidad de empleo viene de manera tácita incluida la competencia como otro de los obstáculos a sortear, por tal motivo se indagó por las alternativas que se asumen como medios efectivos o no efectivos para lograr el objetivo de vincularse laboralmente, en estos términos cualquier herramienta que pueda servir como plataforma para la visibilización del individuo debería tener un alto grado de efectividad, pero en este sentido la eficacia de los métodos utilizados se contrapone con los obstáculos legales en términos de identidad demostrable. ¿Qué

alternativas ha utilizado para acceder a una oportunidad laboral? Es decir, ¿Qué medios? ¿han sido efectivos?

*“No pues en sí lo que uno utiliza es como llevar la hoja de vida, y pues el conocimiento que tengo para el cargo que me postule, pero vuelvo y te digo o sea, en el momento que ven que soy una chica trans...repartí muchas hojas de vida, hace por ahí unos dos o tres años pero siempre como que bueno si necesitamos una auxiliar de enfermería lleva la hoja de vida y en el momento que veían que los nombres no eran acorde con lo que yo iba pues presentando entonces no, necesitamos una enfermera; entonces en cierta ocasión me senté con una chica de talento humano... bueno pues necesitan una enfermera pero o sea pienso que me están discriminando porque yo veo muchas personas homosexuales que ejercen la enfermería entonces qué diferencia hay entre un gay y una chica trans hagan lo mismo si podemos hacer las mismas cosas?.” (Sara, 30 años)*

*“¿qué medios a utilizado? Bueno mira, como cualquier persona, yo creo que, he estado mirando ofertas laborales, enviando hojas de vida, aunque hay algo, hay algo que bueno también me parece importante tocar acá, en el momento que tú cambias el nombre, no haces cambio de los documentos del acta de grado del colegio y de la institución profesional en la que hayas estudiado, para eso el notario da una carta que dice pues que sigue siendo la misma persona, pero que a partir de la fecha ya todo empieza a quedar con ese nombre, que anteriormente había otro nombre pero que sigue siendo la misma persona.” (Sofía, 23 años)*

Según Herrero & Díaz de Argandoña, (2009) muchos países hoy en día tienen una legislación sólida en materia de reconocimiento de género y sus derechos; al mismo tiempo, la imagen del colectivo es cada vez más normalizada, por medio de la integración social y demostraciones visibles: *“La capacidad organizativa y reivindicativa que es cada vez mayor, mayor nivel*

*educativo alcanzado, mayor visibilidad social de estas personas, Cuando se produce; el apoyo de la familia y mayor concienciación de que son personas con derechos”.* Por otro lado, enfatizan en los obstáculos por los que debe sortear una persona trans, para acceder y mantener el empleo, debido a que no ha realizado los respectivos cambios legales y la asociación del colectivo a trabajos marginales. (Herrero & Díaz de Argandoña, 2009)

Para el tercer caso las alternativas para acceder a las oportunidades laborales han ido de la mano con las posibilidades de relacionarse y vincularse con una esfera social privilegiada, la preparación académica y el conocimiento de sus propias habilidades como instrumento para ser reconocida incrementan exponencialmente las oportunidades de inserción en el ámbito laboral:

*Digamos tuvo que ver mucho estar en la universidad de los Andes... creo que me puso como en contacto, como con un activismo como de élite ,entre comillas, o sea universidades prestigiosas, lugares de poder, corte constitucional, que permitió como que me diera a conocer y también como que se diera a conocer mi trabajo y como que las O.N.G, organizaciones, etcétera se empezaron a interesar por mí ,después cuando ya inicie a trabajar... yo siento que yo soy... como pues, como mi característica la habilidad, como mi fuerte es comunicaciones, entonces al ser abogada y como tener esa facilidad o esa pasión por comunicar cosas” (Mujer trans, 31 años)*

La intencionalidad al momento de ubicarse laboralmente, comprende un aspecto interno que ofrece la posibilidad de cubrir las necesidades particulares que comprenden aspectos materiales básicos y de sostenimiento, y las internas personales como son los aspectos de reconocimiento, validación y realización, ambos aspectos se complementan logrando el desarrollo del individuo, en el aspecto económico, social y cultural.(Darouiche, 2017)

En las lecturas realizadas a las entrevistas de las participantes más que compensaciones monetarias se buscan como se dijo anteriormente las necesidades de realización como se denota en estos apartados: ¿Qué espera usted de un trabajo al que pueda acceder? Ejemplo: estímulos, tratos, contratación etc.

*“Pues pienso que tanto como aspiraciones es como sueños, el poder cumplir un sueño de que en algún momento yo me fijé, quiero ser auxiliar de enfermería, poder ejercer esa profesión prestar un servicio, porque las personas que somos auxiliares de enfermería prestamos un servicio, es una labor bonita, entonces sería como un sueño reflejado que no tengo y que quisiera cumplirlo, para que la gente empiece a ver que el hecho de que nosotras somos chicas trans, no es el hecho de que somos, o sea las personas dicen es que a una persona normal como yo, o sea no es que seamos anormales, seguimos siendo personas como cualquier otra, pero eso sería como el sueño...” (sara, 30 años)*

*“Bueno realmente solo espero que me traten como cualquier otro empleado, no espero que me den un trato especial, yo soy como cualquier otra mujer, entonces no espero que me traten diferente la verdad.” (Sofia, 23 años)*

En la siguiente transcripción la participante expone sus expectativas respecto al cargo que ejerce actualmente, dentro de su discurso se corrobora la importancia de la validación, el reconocimiento y la realización como ejes fundamentales vivenciales, las compensaciones intangibles del orden emocional y mental ofrecen algo más que permiten al individuo sentirse bien consigo mismo y lo prepara para los desafíos que puedan surgir en su campo de acción:

*“Yo creo que hay mucha presión... o siento que hay muchas expectativas de la gente de mi gestión de la alcaldía en general, la gente siente como un aire de cambio y de esperanza pero eso es como un arma de doble filo pues porque están muy altas las expectativas*

*entonces así hagas un buen trabajo pues... pues como que nunca van a superar o llenar esas expectativas, entonces creo que es como poder aprovechar bien la oportunidad histórica que siento en la que estamos, siento que es el mayor reto y poder hacer las cosas bien como a conciencia, que yo me sienta bien, creo que para mí lo más importante es eso ,como yo sentir que hice bien las cosas ,que hice las cosas con juicio,... estructuralmente para mí siento que es lo más importante ,como yo poder sentir que hizo un buen trabajo que escuché, que más allá de si le caigo bien a la gente, si después no se ven los resultados, pues como que eso me parece más secundario...” (Mujer trans, 31 años)*

Dentro del manejo de las políticas inclusivas que han sido tema de debate y de discusión en términos de legislación aun cuando aparentemente es de conocimiento público la visión de inclusión y de participación abierta sin discriminación, la información que se maneja al respecto sigue siendo escasa y dificultosamente llega a manos de las personas que se podrían beneficiar, en las entrevistas se manifiesta el desconocimiento al respecto al preguntar si conocen empresas en la ciudad de Manizales que estén manejando políticas inclusivas. ¿Conoces empresas acá que estén manejando políticas inclusivas?

*“No, pues puede que sí haya, pero yo no las conozco” (Mujer trans, 31 años)*

*“Yo pienso que han incluido mucho en cuanto lo que yo te decía anteriormente como que bueno contratamos gente gay, lesbiana, bisexual pero esa T que es la T de la comunidad lgbt, esa T está segregada... como no trans todavía no...” (Sara, 30 años)*

El concepto de vinculación entre diversidad sexual y trabajo y los posibles métodos o estructuras que se pueden materializar para asociar esos dos conceptos fueron cuestionados a las participantes, las concordancias se explican desde el ámbito de la educación, el empoderamiento

de las personas trans y la consecuente necesidad de implementación profunda de la legislación que debe estar encaminada a abrir mayores posibilidades para la inserción laboral,”

si bien es cierto que la inserción laboral es complicada, también es cierto que hay que saber cómo y dónde buscar trabajo. En este sentido, hay quienes consideran necesario establecer medidas de apoyo en esta búsqueda para superar las inseguridades propias que a una persona le genera pensar que no va a encontrar trabajo y, por otra parte, desterrar la idea de que ser persona transexual es incompatible con encontrar un empleo normalizado (Herrero & Díaz de Argandoña, 2009)

Por otro lado, se habla del concepto desde el prejuicio hacia las personas trans y como es un obstáculo presente, por lo tanto, la tarea de educar desde la diversidad debe partir desde la normalización, el reconocimiento de las personas trans y su presencia en todas las esferas sociales. ¿Cómo crear puentes entre diversidad sexual y trabajo?

*“Pues digamos... hay varios temas... estaba hablando con Mauricio Toro que es el representante a la cámara como que es como abanderado del emprendimiento y también lo que me explicaba era o sea como que hay muchas cosas de mujeres en Casos de mujeres, los emprendimientos de mujeres son más productivos tienen menos riesgo de quebrarse o sea como que hay un montón de cifras que nos dicen como que son más rentables pero las mujeres están emprendiendo menos y ellos creen que sólo es un tema de empoderamiento que no se creen capaces de hacerlo, como que no... les hace falta como el que les inculquen como el chip de emprender, que para la gente que habla de emprendimiento es más como un tema de actitud, pues dicen eso no tiene nada que ver con plata ni con educación sino que es como una actitud de voy a hacerlo y lo hago pues como la historia de los emprendimientos que se convierten en grandes empresas, o sea hay un tema de empoderamiento, pero él dice que inclusive en temas lgbti que eso sí*

*como que estamos súper en pañales en general en términos de emprendimiento lgbti, entonces creo que eso tiene que ver con emprendimiento pero tiene que ver con acceso... o sea creo que hace falta más puentes con privados y como lograr entender la dimensión económica de la discriminación, entonces hay un estudio súper chévere.. no sé si es del B.I.D es de uno de esos bancos de no sé qué se llama the cost of homofobia y hacen un análisis económico de cuánto les vale la exclusión a los estados y porque es más rentable contratar personas diversas que excluirlas, entonces creo que hace falta un argumento económico capitalista que explique por qué es más productivo.” (Mujer trans, 31 años)*

*“Bueno primero que todo es importante educar, educar a las empresas, educar que nosotras las chicas trans somos mujeres como cualquier otra mujer, que somos educadas, que somos profesionales, que no solo ejercemos prostitución, que no somos ladronas, que no somos asesinas; entonces lo primero es la educación, educar estas entidades, y como le dije anteriormente, hacer una especie de incentivos para estas empresas, que se den la oportunidad de conocer, de abrir las puertas para las chicas trans, que se den cuenta, que no somos lo que actualmente piensan de nosotras.” (sofia, 23 años)*

Motmans (2010) realiza una propuesta basada en sus estudios con personas trans acerca de la educación en inclusión en ambientes laborales, dando pautas para ambientes amigables con cero discriminaciones:

-Establezca una red de apoyo para los miembros del personal LGBT y proporcione un portavoz sobre inclusión transgénero. Si su organización tiene miles de miembros del personal, es importante establecer una red de apoyo trans. Si su organización no es lo suficientemente grande como para organizar una red de apoyo trans, asegúrese de que los datos de contacto de las organizaciones externas de apoyo trans estén disponibles para el

personal a través de los defensores del pueblo, el sitio web de su organización y sus asesores de recursos humanos / bienestar.

-Elabore pautas de procedimiento para su organización con una lista de todos los archivos de computadora y papel que registran el género de los trabajadores, y asegúrese de que puedan actualizarse completamente para que las personas estén informadas de que un trabajador ha comenzado un proceso de transición de género.

-Actualice la política de ausencia de su lugar de trabajo para dejar en claro que la ausencia debido a las consultas médicas y el tratamiento requerido para el proceso de reasignación de género, incluida la terapia, la terapia del habla, la depilación y la cirugía, deben tratarse de la misma manera que otros casos de licencia excepcional médicamente necesaria, como es habitual en su póliza.

-Deje en claro, mediante anuncios proactivos positivos en todos los baños, que su organización apoya el derecho de todas las personas transgénero a usar los baños públicos con total seguridad.

-Identifique a un empleado de alto rango para llevar a cabo la igualdad transgénero y aliéntelo a hablar públicamente contra la transfobia en el lugar de trabajo.

-Verifique su capacitación de diversidad actual para asegurarse de que contenga una descripción de los problemas transgénero en el lugar de trabajo. Esto ayudará a aumentar la conciencia de todos los miembros del personal en relación con los problemas trans \*.

-Realice una evaluación de actitudes entre los miembros de su personal que incluya preguntas sobre actitudes hacia las personas transgénero. Esto investigará dónde se necesita educación continua y sensibilización dentro de la organización.

-Mejore su reputación con los empleados transgénero y los empleados potenciales al mencionar un compromiso con la igualdad transgénero en las vacantes laborales y al publicar las vacantes laborales en los medios LGBT (Motmans et al., 2010)

### **6.3 Discriminación laboral**

La discriminación laboral hacia la población trans-sexo/género diverso se entiende como una práctica que intenta jerarquizar identidades, hechos o acciones como superiores frente a las que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca establecer la superioridad o inferioridad de ciertos grupos.(Pérez A., Correa G., Castañeda W., 2013)

La discriminación de las personas trans en el ámbito laboral en la ciudad de Manizales, es entendida como una problemática social para las personas entrevistadas, teniendo en cuenta que la heteronormatividad o más claramente la correspondencia con el sexo binario “hombre y mujer” establecida por la sociedad y las organizaciones, limita y afecta el desarrollo y la calidad de vida del individuo trans, “ Existe un enraizado patrón de discriminación y prejuicio contra las personas transexuales en nuestra sociedad. Debido a ello suelen experimentar discriminación económica al tener dificultades para conseguir un trabajo, tanto por su baja cualificación laboral derivada de una interrupción temprana de la escolarización como por el rechazo que sufren” (Hurtado Murillo, Gómez, & Donat, 2007)

A diferencia de gays, lesbianas y bisexuales, las mujeres trans no logran del todo camuflarse en el anonimato dadas las condiciones físicas particulares, siendo el proceso de transición evidente y disruptivo para los empleadores según lo manifiestan las participantes

*“De hecho en algún momento lleve una hoja de vida a una clínica y la jefe me dijo: “bueno yo te recibo, pero entonces vienes y trabajas un año como hombre” y yo “cómo se le ocurre qué diferencia hay que me contraté ya como chica trans a esperar a que pase un año para*

*cuando pasé un año todo el mundo se va a saber mis nombres y me van a hacer o sea va a ser el tema de conversación de todo el mundo no de una vez me contrata como mujer y ya”, me dijo: “No si quieres así bien o si no”, yo. “no porque yo no voy a trabajar con una doble identidad o sea yo me siento muy conforme y feliz con lo que soy y yo no voy a hacer un retroceso porque tú me lo pides”, Entonces ahí como que... desde ahí se vio la discriminación.” (Sara 30 años)*

*“Pues yo creo que siendo trans es como él... no sé... es como la regla general ,pues no sé no es algo que no te vaya a pasar en tu vida cotidiana, siempre te va a pasar, pero creo que es cómo descurrir batallas, como también llega un punto en que es como pues no se no me voy a amargar ni me importa que alguien tenga un prejuicio ... pues no me voy a morir, como que me importa pues lo que piense, pues no sé entonces siento que hay mucho pero también ha cambiado mi forma de vivir con eso no sé, no me trasnocha ya eso..” (Mujer trans, 31 años)*

*“Bueno por ejemplo yo soy enfermera, yo soy consciente de que actualmente la sociedad es muy reacia a las cosas nuevas, entonces por eso es muy difícil para mí como chica trans desempeñar la enfermería, porque para muchas personas les da temor a las cosas nuevas, entonces les da de pronto miedo a que una chica trans lo atienda, de pronto creen que no estamos suficientemente preparadas para tener este tiempo de trabajo.” (Sofía, 30 años)*

Hay estudios que demuestran los retos por los que deben pasar las personas trans, cuando se logra acceder a un trabajo formal, se enfrentan a un segundo proceso: la capacidad de mantenerlo, porque depende en gran parte de la complejidad del entramado social circundante, principalmente debido a que no hay un proceso de preparación para la diversidad y la educación en el tema de inclusión en las organizaciones. (Lavín, 2016)

Según se expresa en los relatos la visibilidad de las personas trans en lugar de trabajo, se convierte en un obstáculo, tanto para el individuo, como para la organización, pues está condicionada al prejuicio y las construcciones sociales del equipo de trabajo.

¿Ha sufrido discriminación por parte de sus compañeros de trabajo? En caso de haber tenido un trabajo formal ¿Cuál sería la forma en la que cree que podrían discriminarle?

*“Cuando ya empecé a trabajar, que ya los compañeros de las otras zonas me empezaron a ver... como que de hecho me iban a qué... a retirar del trabajo porque pues el jefe de zona en ese tiempo decía que cómo se les ocurría contratar una persona trans, que la imagen de la empresa tan reconocida de muchos años por dónde iba ,que iba a quedar por el suelo, que no faltara que yo abusara de la confianza que me estaban dando y que empezar a robar a los clientes o que empezar a hacer de las mías, entonces sí fue maluco porque todo el mundo me miraba como...Fue súper incómodo hasta el punto que yo dije: “no, no aguanto más, entonces ya me quiero ir qué pereza luchar contra la corriente” y me retiré.” (Sara 30 años)*

*“Bueno como te parece que una vez tenía una reunión muy importante, en la que iban directores, gerentes de hospitales, clínicas y eps, y pues yo obviamente también tenía que estar y cuando yo iba a entrar; las personas que estaban recibiendo los invitados inmediatamente me miraron a mí y pues como que oye estas equivocada esto es una reunión de tal entidad, y yo como si, yo también hago parte de esta entidad, pues me tocó mostrar el carnet, mostrar que si hacia parte de la entidad, porque nos tienen demasiado estigmatizadas, no creen que nosotras podemos hacer parte de un equipo importante, o sea tenemos que ser prostitutas o modelos webcam; les extraña cuando ven una chica trans en un trabajo digno.”(Sofía 23 años)*

*“Claro, cuando hacían por ejemplo... cuando estábamos en zona de venta no se notaba*

*tanto, pero sí una vez que hicieron una reunión sí me sentí como que todo el mundo pasaba y me miraba y como que entonces sí me sentí como es súper excluida es súper incómodo que tú estés en un lugar con muchas personas y que todo el mundo pasé por tu lado y qué bueno no es nadie, está ahí sentada, pero no es súper maluco...*

*He llevado muchas hojas de vida, me han entrevistado y cuando llega el momento de la entrevista ahí se frena el proceso, como bueno una chica trans, después te llamamos o ya, y se queda en esperar la llamada, entonces es eso.” (Sara, 30 años)*

Cuando el estado discriminatorio es recurrente en una historia de vida y las alternativas para acceder al campo laboral son casi nulas, la inserción de las personas trans, laboralmente se orienta a realizar un apoyo social en su reducido campo de acción, la creación de fundaciones y ONG orientadas por colectivos lgbti se cuentan como las únicas opciones evidentes e inclusivas para desempeñarse, el reconocimiento y aceptación dentro del grupo evidencian la sensación de inclusión y respeto:(Lavín, 2016)

*“Pues a nivel profesional en el momento ejerzo el trabajo sexual laboró en una colectiva que se llama armario abierto y pues me han abierto las puertas ya que nosotras nos centramos pues como en el trabajo callejero, en trabajar con las chicas trans que ejercen el trabajo sexual: se pasan proyectos y se trabajan con ellas, entonces pues no me siento tan discriminada, ni me siento como tan...como tan excluida.” (Sara 30 años)*

Dentro de la discriminación es importante resaltar como los prejuicios, la estigmatización, la ignorancia y el imaginario social acerca de la población trans y de los trabajos que están posibilitadas a ejercer: trabajo sexual, bailarinas, estilismo y peluquería; independientemente de sus títulos profesionales, conocimientos y habilidades, limitan la capacidad real de inserción en el ámbito laboral.(Juarez & Armando, 2015)

Este panorama restringido está en contraposición con las políticas públicas y los derechos a la igualdad, a la identidad de género y al trabajo formal y digno, según Rubio:” *hay que decir y afirmar, que la transexualidad no comporta incapacidad de ninguna clase para el ejercicio de cualquier profesión. Ni la experiencia ni la actividad laboral, ni el nivel de formación van vinculados al género*” (Rubio, 2009)

La transnormalización del trabajo continúa replicando socialmente el aspecto situacional y excluyente en el plano laboral, siendo entendido como algo digno para un grupo minoritario y que las oportunidades son más que suficientes por la poca relación que se tiene con los procesos académicos y de preparación con el que cuentan las personas trans, en esta situación particular los discursos son homogéneos:

¿en qué situación se ha autoexcluido o los imaginarios sociales te han impedido acceder a una oportunidad laboral?

*“Pues yo pienso que sí porque ese es el pan de cada día de nosotras, o sea las poquitas que. O sea hay dos tipos de... o sea las chicas trans estamos divididas en dos tipos, no sé si esté loca, pero eso es lo que yo pienso: está la chica trans que tuvo el apoyo de su familia que nunca tuvo que salirse de su casa y que la apoyaron un 100% y son trans que como tienen el apoyo de su familia entonces pueden estudiar y trabajan en peluquerías o tienen su propio almacén, pueden solventar sus cosas por sus propios medios, y estamos las chicas trans de la calle que desafortunadamente nos tocó vivir la calle a la mala. y pues ese es el trabajo entonces pienso que para los trans independientemente del nivel de vida o es peluquero o es puta pienso que sí está transnormalizados.” (Sara 30 años)*

*“Aunque pues nosotras las trans estamos como con un estereotipo de que somos modelos webcam, prostitutas o peluqueras, siempre estamos estigmatizadas a este tipo de trabajo.” (Sofía 23 años)*

*“Bueno por ejemplo yo soy enfermera, yo soy consciente de que actualmente la sociedad es muy reacia a las cosas nuevas, entonces por eso es muy difícil para mí como chica trans desempeñar la enfermería, porque para muchas personas les da temor a las cosas nuevas, entonces les da de pronto miedo a que una chica trans lo atienda, de pronto creen que no estamos suficientemente preparadas para tener este tipo de trabajo.” (Sofía 23 años)*

Las personas trans que ejercen el trabajo sexual además de la discriminación y el confinamiento a ciertas zonas extramuros de la ciudad, deben enfrentarse a la homofobia y la transfobia, expresiones que desencadenan una violencia expresada de muchas formas: agresión verbal y física, intimidación y hostigamiento, chismes difamatorios, anónimos, y hasta amenazas de muerte. La discriminación proveniente de los estamentos de poder se mantiene en el anonimato pues se preserva el instinto de supervivencia de las víctimas, pues después de los hechos deben regresar al mismo lugar a continuar con su trabajo sexual.(Villalobos Cardenas, 2006)

Para el colectivo trans es importante el reconocimiento legal y los resultados positivos que este conlleva; rompiendo ciertas relaciones desiguales, generadas de una manera injusta y desconocidas por las instituciones públicas, organizaciones y la policía; donde el desconocimiento genera violencia y abuso de poder; y en este mismo orden, la persona afectada responde de igual forma, como mecanismo de defensa que le permita reducir el impacto y la presión social. (Torretera, 2014)

Esta forma de violencia refuerza la convicción de ser seres humanos de segunda en una situación compleja donde no hay forma de escapar o de hacer justicia, Una de las participantes, quien ejerce el trabajo sexual, narra una de las experiencias vividas en su continuo devenir en el trabajo sexual:

*“ En muchas ocasiones me encerraron y me golpearon, pero recuerdo mucho en cierta ocasión que un policía a disque se tiene que ir... y yo pero por qué me trata así, y las*

*palabras eran es que usted es una hija de ramera, yo le dije “pero repíteme lo que me dijo”, “si no le gustó vuelvo y se lo repito”, Entonces yo le escupí la cara porque me dolió mucho, porque no son palabras para decirle a un ser humano, el policía pues abuso me golpeó, me montó en el carro, en el momento en que me montó en el carro le dijo pues a los otros tres que estaban ahí que por favor taparan, y lo único que le hacía era abusar de ese mando que él tenía golpearme, me golpeó tan fuerte, tan fuerte que cuando me llevaron, o sea me dieron un recorrido por todo Manizales, porque pues no podía ver, pero sí sentía... entonces él se bajó y le dijo a la policía que el patrullero, porque era un patrullero era el que me había golpeado así, y que en el momento yo no estaba haciendo nada que yo simplemente estaba parada en un portón y sólo porque él había llegado a maltratarme entonces que había abusado así*

*¿tomaste acciones legales?-La verdad es que para nosotras es como... que el policía la golpeó ...y si yo le pongo una demanda esconden el caso, es lo que pasa con cuanta compañera se ha muerto porque he visto morir muchas amigas y lo único que hacen “ bueno se murió esconden el caso el agresor está libre en la calle” porque para los policías, bueno un estorbo menos, alguien menos con quién lidiar, entonces ella me dijo: “yo te voy a dejar ir y pues no tengo... lo único que tengo para pedirles disculpas en nombre de mi compañero y de todo el que te haya agredido porque la verdad no es forma de que un hombre coja una chica trans.”(Sara, 30 años)*

A lo largo de la historia, la población trans ha venido sufriendo acoso, maltrato físico, verbal y psicológico por parte de los agentes de policía de las localidades, para ellos, la población lgbti, representa un desorden social, al que deben eliminar. Sin embargo, algunos oficiales o patrulleros lo hacen en contra de su voluntad, en ocasiones se está cumpliendo una orden superior, pues desde allí se refleja la intolerancia y la transfobia.(Villalobos Cardenas, 2006)

El proceso de reconocimiento de parte de la sociedad es una de las principales fuentes de discriminación y de exclusión de las personas trans, proceso que se ve exacerbado cuando se dedican al trabajo sexual como medio de subsistencia, una de las personas entrevistadas relata sus vivencias recurrentes al respecto con un actor social que tiene a su cargo el control de la seguridad de los ciudadanos, la policía, los abusos programados, la injusticia y la indefensión son las bases que enmarcan el trabajo sexual por subsistencia.

*“Pues de las mayores lesiones que recuerdo ,con los policías, o sea pienso que los policías a veces por su uniforme o por el cargo que tienen abusan de su fuerza y su mando...recuerdo mucho, en muchas ocasiones me encerraron y me golpearon, pero recuerdo mucho en cierta ocasión que un policía a disque se tiene que ir... y yo pero por qué me trata así, y las palabras eran es que usted es una hija de ramera, yo le dije “pero repíteme lo que me dijo”, “si no le gustó vuelvo y se lo repito”, Entonces yo le escupí la cara porque me dolió mucho, porque no son palabras para decirle a un ser humano, el policía pues abuso me golpeó, me montó en el carro, en el momento en que me montó en el carro le dijo pues a los otros tres que estaban ahí que por favor taparan, y lo único que le hacía era abusar de ese mando que él tenía golpearme, me golpeó tan fuerte, tan fuerte que cuando me llevaron, o sea me dieron un recorrido por todo Manizales, porque pues no podía ver, pero sí sentía. ¿Cuándo me bajé yo le dije a la femenina que estaba ahí que si por favor me guardaba el bolso y las palabras de la femenina era que ustedes porque se hacen golpear así de esta manera? Entonces yo le decía, Una cosa es que usted piense que yo me hice golpear y otra cosa es que usted vea lo que verdaderamente pasó. Entonces ella me decía pero es que si usted está golpeada es por algo, entonces recuerdo algo muy bonito, uno de los policías que había ahí, o sea que en el momento en que me golpean a él se le*

*veía como esa angustia, como ese dolor, como que quiero defenderla quiero hacer algo pero no puedo, entonces él se bajó y le dijo a la policía que el patrullero, porque era un patrullero era el que me había golpeado así, y que en el momento yo no estaba haciendo nada que yo simplemente estaba parada en un portón y sólo porque él había llegado a maltratarme entonces que había abusado así, recuerdo que ese día estaba en unos chores, entonces la femenina me dijo ven que te tengo que llevar a revisión, y yo pero qué pasó porque ningún momento me persuadí por mirar mi cuerpo, sino que quiero que un médico te valore, entonces yo pero qué pasó? Entonces ya me dijo, vamos, cuando yo miré hacia abajo y el short era verde, qué hecho todavía lo conservo, y estaba lleno de sangre y entonces yo me tocaba y me miraba, pero yo no estoy botando sangre por ningún lado, entonces me llevaron me revisaron y se percataron que la sangre estaba saliendo de los genitales, pues porque el policía me golpeaba*

*¿Y tomaste acciones legales?*

*R/ La verdad es que para nosotras es como... que el policía la golpeó ...y si yo le pongo una demanda esconden el caso, es lo que pasa con cuanta compañera se ha muerto porque he visto morir muchas amigas y lo único que hacen “ bueno se murió esconden el caso el agresor está libre en la calle” ...- porque para los policías, bueno un estorbo menos, alguien menos con quién lidiar, entonces ella me dijo: “yo te voy a dejar ir y pues no tengo... lo único que tengo para pedirles disculpas en nombre de mi compañero y de todo el que te haya agredido porque la verdad no es forma de que un hombre coja una chica trans” porque abusan, o sea una chica trans que la manipule una mujer, que la monten... y en el momento que hablé con un policía yo le decía: ustedes porque juegan así con nosotras ustedes saben que nosotros a pesar de que hayamos nacido hombres, por una terapia hormonal que llevamos de muchos años, otras apenas están empezando, no vamos*

*a lograr nivelar la fuerza que ustedes tienen y entonces el policía me dijo: “No lo que pasa no es que nosotros queramos agredirlas a nosotros nos mandan.” (Sara, 30 años)*

#### **6.4 Percepción Laboral**

Existen estudios que ratifican la desigualdad a la que se ve expuesta una persona trans, como lo afirma la Asociación Española de Transexuales-Transexualia “*uno de los campos donde las personas transexuales tienen más dificultad en su integración es el mundo laboral*” de igual forma, en el año 2009 la FELTB, “*Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*”, según esta investigación el 33% de la población trans trabaja por cuenta propia, un 35 no trabaja, seguido de los que trabajan de manera informal. Esta misma investigación revela una problemática, y es, hasta qué punto los trans se muestran como tal en sus lugares de trabajo.(Lavín, 2016)

El aspecto laboral hace parte de un eslabón evolutivo en la vida del individuo, de ahí que las percepciones al respecto se vean integradas al crecimiento mismo, siendo reproducidas y alimentadas por experiencias multidimensionales. La perspectiva de las personas trans está inmersa en la incapacidad de la sociedad de integrar y participar de sus procesos de ajuste corporal, precipitando la sensación de indefensión y de no pertenencia. Martín Romero (2006) da cuenta de la posición de las nuevas generaciones frente a la oportunidad de empleo, lo que remite al apoyo psicosocial como herramienta para impulsar la inserción de la persona trans en el campo laboral y social:

“*existe un cambio social, educacional y laboral en estas nuevas generaciones, una mayor posibilidad de realizar estudios medios y universitarios y por lo tanto una mayor posibilidad de una carrera profesional y una mayor integración social. Esta integración, aunque sigue siendo dificultosa para los más jóvenes, sería impensable en generaciones anteriores a no*

ser que hubieran postergado su proceso transexualizador hasta una edad bastante adulta. Las nuevas generaciones han tenido más posibilidad de formarse, porque en general no han tenido que abandonar el hogar familiar tan pronto como lo hicieron transexuales de otras generaciones. También aquellas personas que se han apoyado de una manera u otra en su invisibilidad, bien porque no se les notaba mucho su transexualidad o estaban en un momento de ambigüedad en el aspecto físico (suele pasar con los chicos antes del cambio), han tenido un mayor acceso a la formación y al mundo profesional. La diferencia de vivencias que tienen las personas transexuales jóvenes, ya que a muchos niveles (inserción social y laboral, de apoyo familiar, de posibilidad de formación, etc.) existía un abismo en comparación a generaciones anteriores, que habían tenido que vivir y asumir su transexualidad en circunstancias muy distintas (Martín Romero, 2006)

El ser humano de acuerdo con sus experiencias relacionales en los diferentes contextos sociales crea una visión particular que se aplica a los espacios en donde tiene contacto, estos ecosistemas siguen una dinámica en la cual los cambios radicales se producen de manera discontinua, en términos situacionales.

La libre expresión es un derecho fundamental que cobija a cada individuo, ser reconocidos en su realidad corporal y mental es subrayar en la objetividad del tránsito para las entrevistadas

¿Cree usted que se puede expresar abiertamente, que es trans en el ámbito laboral? ¿Por qué?

*“Bueno pues al principio no fue fácil porque las personas no estaban educadas para convivir con una chica trans, pero pues se notaba que ni siquiera era porque les disgustara, sino porque de pronto no sabían cómo tratarme, como llamarme y como se deberían dirigir a mí, entonces fue como más algo así, pero realmente pues nunca tuve discriminación de mis compañeros no... Lo que pasa es que yo hice mi transición en el trabajo, entonces ellos*

*conocen mí antes y mi ...Bueno como te parece que una vez tenía una reunión muy importante, en la que iban directores, gerentes de hospitales, clínicas y eps, y pues yo obviamente también tenía que estar y cuando yo iba a entrar; las personas que estaban recibiendo los invitados inmediatamente me miraron a mí y pues como que oye estas equivocada esto es una reunión de tal entidad, y yo como si, yo también hago parte de esta entidad, pues me tocó mostrar el carnet, mostrar que si hacia parte de la entidad, porque nos tienen demasiado estigmatizadas, no creen que nosotras podemos hacer parte de un equipo importante, o sea tenemos que ser prostitutas o modelos webcam; les extraña cuando ven una chica trans en un trabajo digno.” (Sofía , 23 años)*

*“No, como la mitad, me parece que hay mucha censura en general, muchas veces no es con ser trans... sino o sea siento que es como una cultura súper familista y te tienes que casar y todo es pecado, entonces como que no se puede hablar de sexo ni de drogas, como que te toca autocensurarse porque el ambiente laboral no da, pues no sé es una cosa rara de autocensura...No, pues es que en este momento siento que es como más, no sé es como más como estrategia pues como que estoy en un rol más diplomático, entonces eso implica como reservar discursos, como tener más cuidado con más cosas, pero como que estoy en un lugar de posición de poder, entonces siento como que compensa y entiendo el rol, pues como que no sé... si me hago entender? como que desde el principio sabía que así iba a ser acá.” (Mujer trans, 30 años)*

*“Pues en esa empresa que laboré, o sea si sabían que yo era trans, pero vuelvo y te digo no se puede uno como... o sea no se siente uno con la confianza de estar libremente como bueno me puedo sentar acá interactuar con estas personas, porque sé que en el momento en que dé la espalda pues voy a ser la charla de todo el día, entonces no, era como muy*

*aislada hablaba como con mi jefe. con mis compañeros que me habían aceptado y de hecho con ellos nunca tuve un inconveniente, siempre me trataron y me respetaron como lo que era, pero ya con los compañeros de los otros coordinadores eran como esa barrera, como que ¿ellos mismos pusieron esa barrera como, bueno ella no se arrima, ella no nos habla, ella está en su mundo y ya, entonces es súper incómodo.” (Sara, 30 años)*

Dentro del entorno social personal el espacio laboral físico tiene una importancia vital, de ahí que acceder o no a una oportunidad laboral implica la capacidad de balancear los aspectos de necesidades básicas y complejas, entre más reducida sea la capacidad de ser empleados, mayor será la brecha económica y social que las personas trans deban atravesar para tener una vida digna, para el caso particular de la ciudad de Manizales las entrevistadas convergen en sus percepciones acerca de ella: segregación, tradicional, limitada

¿Cómo podría describir el mercado laboral en Manizales?

*“Pues yo pienso que el mercado laboral aquí en Manizales está muy segregado para nosotras, porque yo veo gays, veo lesbianas, veo bisexuales trabajando normal, como cualquier persona, pero nosotras estamos como señaladas a que no podemos salir de esta esquina y ya... en esa esquina usted vive, come, se enferma, se alivia, se viste y hace todo. o sea, no salga de ahí, es como un caparazón que nos hicieron... si salen de ahí empiezas a hacer estragos en la sociedad ...Entonces pienso que a nivel laboral para nosotras no hay oportunidades o sea es mala, es pésima, Manizales es pésimo para el trabajo porque ...Y no sólo Manizales Colombia.” (Sara, 30 años).*

*“No lo conozco casi porque llevo acá desde Enero ...O sea siento que es muy tradicionalista en muchas cosas, también siento que el hecho de que sea una ciudad chiquita como que es muy difícil, no sé, en otra ciudad tú puedes, trabajas las 8 horas y*

*por la noche no sé tienes un grupo de amigos y eres otra persona, haces lo que se te da la gana en cambio acá como el con el que trabajas igual conoce a no sé quién de no sé quién, si vas a hablar mal de alguien del trabajo en un restaurante al otro día saben, entonces hay un tema de límites que me parece más complicado acá de diferenciar.” (Mujer trans, 31 años)*

*“¡en general en general...pues en general la oportunidad laboral en Manizales es mínima ... porque hay muchas personas, pero muy pocas empresas realmente, o sea no lo digo solo por mí, sino como por mi entorno social que son personas heterosexuales, bisexuales, trans, lesbianas, todas las personas en general se quejan de la oferta laboral.” (Sofía, 23 años)*

Uno de los referentes a nivel personal es el apoyo familiar, cada experiencia temprana y en el proceso de desarrollo está influida de una manera exponencial por las opiniones de las personas más cercanas, donde el individuo desarrolla la primera percepción de identidad, diferenciación de su propia personalidad frente a los demás humanos y la manera en que afronta las situaciones vivenciales.(Fernández, 2007)

En los discursos personales se manifiesta la intención de apoyo en el momento de ubicarse laboralmente.

¿Qué apoyo a recibido de su familia para el acceso a un trabajo formal?

*“Pues el apoyo que he recibido por parte de mi mamá así de un 100% bien porque yo le digo a ella: bueno mami, mira están recibiendo por allí personal, y ella me dice: “Bueno” entonces ella me colabora, vaya saque la hoja de vida, tómesese fotos, tomé los pasajes, ha sido un apoyo incondicional... ella siempre me motiva y me dice: Bueno yo quisiera antes de quizás que yo me muera verla en un trabajo distinto a lo que usted hace, porque pues*

*para los papás es algo súper complicado y más para ella que ya es una persona de edad... como que ya dice bueno sería gratificante para mí poderme ir tranquila dejándola en un ambiente laboral distinto al que tiene que vivir” (Sara, 30 años)*

*“Bueno pues la educación es más que suficiente.” (Sofía, 23 años)*

Las percepciones sociales, hacen una construcción social negativa hacia la población trans, y en algunas ocasiones esta va asociada a la actividad laboral de trabajo sexual y prostitución. De igual forma, los medios de comunicación se prestan para sacar debates en temas que tengan que ver con aspectos negativos hacia colectivo trans, creando una imagen negativa y emitiendo juicios estereotipados. (Rubio, 2009) pag 3

Por otra parte, la discriminación laboral en colectivo trans, se hace más evidente, ya que a menudo se suspende el proceso de formación, debido a muchas situaciones; en algunos casos se manifiesta la incoherencia al no tener una documentación conforme con su sexo social y sumado a los múltiples prejuicios; ya la sociedad asocia la transexualidad con la marginación. (Martín Romero, 2006)

Según García Nieto, la falta de formación académica para las mujeres trans, dificulta la inserción en mercado laboral, debido a los cambios físicos evidentes en individuo, esto significa obligar al sujeto a buscar otra salida que conlleva a un circuito de marginación social. (Cabezas, Ortega, & Galán, 2013) pag 172

Es importante destacar, el hecho de que una persona trans ejerza el trabajo sexual, puede ser a raíz de muchos factores: en cierta medida es fruto de la misma exclusión laboral formal, exclusión del seno de su familia y exclusión de cada esfera social. Por consiguiente, esto conlleva al aislamiento, prostitución, y ejercer el trabajo sexual, aunque suene muy crudo, es allí donde el sujeto se siente

valorado, reconocido e incluido; y es allí, un medio de sustento económico. (Coll-Planas & Misse, 2018)

La transnormalización laboral se refiere a la asociación consciente e inconsciente de las personas trans con alguna área de empleo en particular, ya sea porque ha sido tradicionalmente el espacio aceptado para ubicarse o porque la carencia de oportunidades y los prejuicios sociales han relegado y desestimado su auténtico valor.

¿Cree usted que existen trabajos “transnormalizados” en Manizales? ¿Por qué?

*“Pues yo pienso que sí porque ese es el pan de cada día de nosotras, o sea las poquitas que... O sea hay dos tipos de... o sea las chicas trans estamos divididas en dos tipos, no sé si esté loca, pero eso es lo que yo pienso: está la chica trans que tuvo el apoyo de su familia que nunca tuvo que salirse de su casa y que la apoyaron un 100% y son trans que como tienen el apoyo de su familia entonces pueden estudiar y trabajan en peluquerías o tienen su propio almacén, pueden solventar sus cosas por sus propios medios, y estamos las chicas trans de la calle que desafortunadamente nos tocó vivir la calle a la mala. y pues ese es el trabajo entonces pienso que para los trans independientemente del nivel de vida o es peluquero o es puta pienso que sí está transnormalizado”. (Sara, 30 años)*

*“Sí... pues yo creo que no es común ver a personas trans en muchos lugares cotidianos, o sea tú no los ves por lo menos yo no las he visto atendiendo en un restaurante, de secretarías en una empresa, o sea sí creo que hay eso.” (Mujer trans, 31 años)*

*“No, considero que no pues es decir normales como en cualquier otra ciudad, aunque pues nosotras las trans estamos como con un estereotipo de que somos modelos webcam, prostitutas o peluqueras, siempre estamos estigmatizadas a este tipo de trabajo”. (Sofía, 23 años)*

A lo largo del tiempo, para no decir la historia, la sociedad ha creado muchas formas de discriminación hacia la población trans, quizás por falta de conocimiento, y en medio de esta ignorancia, establece prejuicios, estereotipos, basándose en ideologías heterosexistas y homofóbicas, manteniendo la ideología de sexo-género y cumpliendo la heteronormatividad imperante en la sociedad.(Juarez & Armando, 2015)

La autorrealización es una de las satisfacciones del ser humano, sin embargo, en el colectivo trans, esta se ve obstaculizada por medio de factores de discriminación: estigma social, experiencias de exclusión social y al mismo miedo a vivir situaciones de segregación; estas situaciones generan autoexclusión, baja autoestima y frustración. (Aristegui & Vázquez, 2013)

En este mismo sentido autoexclusión laboral difiere de la discriminación laboral en un sentido intrínseco, la subjetividad personal establece una serie de parámetros de juzgamiento de las situaciones a las que se deben enfrentar, basados naturalmente en experiencias anteriores que marcan el impulso de respuesta ante situaciones similares, la dinámica cíclica de la autoexclusión ofrece un panorama poco alentador y profundizado en la situación de las personas trans.

¿En qué situaciones se ha autoexcluido o los imaginarios sociales le han impedido acceder a oportunidades laborales?

*“Pues yo pienso que en todas porque el hecho de tu repartir hojas de vida y que no te llamen y que todo el proceso se frené sólo porque se dan cuenta de que tú eres trans eso da entender mucho, Yo pienso que fue más como lo que yo te conté de esa clínica donde la jefe me exigía qué bueno, tienes qué venir así vestido un año y ya después haces lo que quieres.”*  
(Sara, 30 años)

*“Bueno por ejemplo yo soy enfermera, yo soy consciente de que actualmente la sociedad es muy reacia a las cosas nuevas, entonces por eso es muy difícil para mí como chica trans*

*desempeñar la enfermería, porque para muchas personas les da temor a las cosas nuevas, entonces les da de pronto miedo a que una chica trans lo atienda, de pronto creen que no estamos suficientemente preparadas para tener este tiempo de trabajo, entonces pues a veces en algunas instituciones, realmente ni siquiera mando la hoja de vida, porque estoy completamente segura de que es una institución tan errada, que no está lista para tener una chica tras, entonces sé que no me van a llamar, sé que no me van a tener en cuenta, entonces realmente a veces yo misma pues ni mando la hoja de vida porque sé cómo son, entonces es una realidad con la que vivimos nosotras las chicas trans.” (Sofía 23 años)*

La siguiente persona entrevistada aborda el término autoexclusión desde una definición psicológica del trauma con sus consecuentes efectos a nivel mental y emocional.

*“O sea yo no creo en esa palabra de autoexclusión creo que son efectos de trauma reales o sea, no creo que es como la gente se inventa que ay quiero estar sola sino que tuvo traumas y entonces son miedos a mi forma de ver de ver súper legítimos o sea cómo, son traumas si, son traumas... creo yo... no sé yo siento que en mi caso no... o sea tal vez como en la vida cotidiana de... pero también siento que es cómo que... no sé siento que son como formas de protección válidas, como que no me gusta la palabra autoexclusión porque es te fue mal haciendo una cosa ...Pues o sea creo que es exclusión directamente no creo que uno se autoexcluya yo creo que hay como un montón de experiencias de exclusión que haces que te enfrentes otra vez una situación para protegerte, pues no sé evitas darle pico a hombres, no sé cómo unas cosas chiquitas pero que para mí no tienen que ver con autoexclusión sino con autoprotección o sea .. sí me hago entender... o sea no me gusta ese concepto de qué uno se auto discrimina no creo, o sea pues me parece pues como que desconoce un montón de cosas ahí eso.” (Mujer trans, 31 años)*

Hoy en día son muchas las organizaciones y ONG que luchan por los derechos de la población lgbti, sin embargo, las población trans se encuentra en desventaja frente al resto, la OIT quien realiza estudios e investigaciones a nivel mundial sobre, discriminación en el mundo del trabajo por razones de orientación sexual e identidad de género, en el año 2007 realiza un informe y denuncia; pone de manifiesto la homofobia, la transfobia, exclusión y acoso laboral, específicamente en el colectivo trans, de manera que, invita a los estados a implementar políticas públicas para controlar el problema.(Lavín, 2016)

Las administraciones públicas en primera instancia son las responsables de legislar y aplicar las políticas en temas de protección, de inclusión y de aceptación hacia las personas trans, siendo un proceso programático que debe hacer partícipe a todas las esferas sociales, la realidad al respecto compartida por las personas entrevistadas deja entrever la poca o nula asistencia y apoyo hacia la realidad de las personas trans.

¿Cómo cree usted que las administraciones públicas están haciendo digamos lo suficiente para que las personas trans no sean discriminadas?

*“Pues creo que hay muchos pasos en la dirección correcta, creo que... o sea como que este año en las nuevas alcaldía hubo muchos nombramientos de personas trans, tiene como un lado perverso mediático, un incentivo perverso mediático, pero al fin y al cabo creo que empezó como a generar una competencia mediática entre diferentes administraciones entonces como acá nombraron a una, entonces acá nombramos a otra y lo hacemos público y la otra pues ni mierda nosotros también nombramos a otra, en la gobernación también, en la de Risaralda o sea como que un incentivo que es medio perverso terminó funcionándoles y es como que todos quieren decir que son súper pro, inclusivos, pues que no se también me parece... no sé ,el mundo es imperfecto eso está funcionando entonces*

*creo que pues... como que ha funcionado nombrar personas trans en lugares donde puedan tomar decisiones, creo que es como el rompecabezas, porque antes si había personas trans pero las mandaban como en lugares donde no pudieran tomar decisiones, entonces son fichas acá si bien todavía hay como una connotación de...mira muestra como soy de abierto creo que si se les ha dado funciones y posibilidades de tomar decisiones y eso ha cambiado el juego ,porque creo que también ha implicado como un trato de las personas que hemos entrado ahí de decir... sí, pero, ...o sea como pues así cómo sin poder tomar decisiones en lugares de poder que no se puede, pues como que ya siento que la experiencia nos dijo que no funcionaba y ya muchas dijimos pues como que el trato sirva para los dos o sea te digan que tan diversos ,que tan chévere, que tan lindos pero pues que yo pueda tomar decisiones.”*  
*(Mujer trans, 31 años)*

*“Realmente consideró que no están haciendo nada, o sea hay mucho por hacer, y pues en este momento tengo un ejemplo, que es de pronto no obligar a las empresas, pero si de pronto un incentivo para que aquellas empresas que tengan personas de la comunidad lgbti y trans en particular, que somos nosotras las que nos vemos más discriminadas en la parte laboral, pues tengan de pronto algún beneficio, consideró que es algo que se puede hacer, y hasta momento no han hecho nada porque eso cambie.”* *(Sofía, 23 años)*

*“Pues yo pienso que no, Pues yo pienso que no porque las entidades públicas siempre que uno llega a pedir un servicio, supongamos las chicas que estudian, tengo una compañera que le dijeron, bueno le damos la oportunidad de estudiar, pero tiene que estudiar por la noche porque es trans.”* *(Sara, 30 años)*

En relación a la legislación por parte de las administraciones se encuentra el acompañamiento por parte de las instituciones de la ciudad, apoyo psicológico, asesoría legal, seguimiento social, clínico

e informativo, siendo de suma importancia dada la carencia efectiva de las políticas inclusivas expresada por las participantes , encontramos un discurso similar respecto a la ausencia total de personal competente o que en el mejor de los casos se han dado pasos muy pequeños de manera aislada para su integración.

¿qué acompañamiento recibió por parte de las instituciones de la ciudad?

*“Bueno mira acá en la ciudad de Manizales existen algunas fundaciones pero yo particularmente no hice parte ninguna fundación, pues yo lo que hice fue que estaba esperando llegar a tener la suficiente madurez para enfrentar yo misma el mundo, para saber que no era nada fácil, entonces como que psicológicamente, físicamente y socialmente me prepare yo solita, ya lo que hice fue cuando ya había iniciado mi transición para buscar ayuda en cuanto a la salud con el oncólogo que es el especialista con nosotras las chicas trans entonces pues eso la única ayuda que he tenido hasta el momento.”(Sofía, 23 años)*

*“No ese proceso lo asumí yo sola pues era lo quería, ya después de tanto transitar con chicas trans y ver que ellas eran libres y que podían hacer lo que querían y que muchas las apoyaba la familia, otra no las apoyaba la familia ...La verdad esos gastos los asumí yo porque no hubo forma, pues Supuestamente vale tanto, tienes que hacer todo esto prácticamente asumí, no recibí apoyo de ninguna entidad.” (Sara, 30 años)*

Una de las formas en que la visibilización de las personas trans ha sido efectiva son los medios de comunicación, ya que de una forma masiva se llega a miles de receptores que con la exposición continua confronta sus paradigmas sociales, aunque los estereotipos continúan menoscabando la realidad de las personas trans, a la larga puede ser un proceso que de un sentido de normalización que es requerido, las participantes confluyen en la importancia de los medios de comunicación y

su impacto global, pero sin dejar de lado que la construcción de identidad no puede ser unidimensional sino polifacética.

En los últimos años, las personas transgéneros han aparecido con más frecuencia en los medios de comunicación, pero, desafortunadamente, no siempre han tenido la mejor luz. Sin embargo, una buena información es muy importante por dos razones; primero, para ayudar a las personas a explorar o tratar de encontrar su identidad de género y segundo, esto conduce a una mayor claridad, respeto y aceptación entre el público en general. La información proporcionada por los medios de comunicación ayuda a las personas en cuestión a reconocerse a sí mismas, puede o no mejorar el acceso a la información y proporciona una imagen más colorida y detallada de las personas trans en la sociedad.(Motmans et al., 2010)

¿Cómo crees que se está hablando de las personas trans en los medios?

*“O sea yo creo que evidentemente hay un cambio para bien pues como que los medios grandes nacionales están reportando mejor, pues como que todavía hay mucho... como que reducen a las personas trans al hecho de ser trans, pues como que eso todavía está por mejorar y debería mejorar, pero creo que cada vez está mostrando digamos perfiles de mujeres trans en lugares de poder, como no sé... antes nos mostraban más en lugares exóticos, de espectáculo, las fotos puede ser no sé qué una trans quedó de alcaldesa y siento que eso ha mejorado, como en términos de imagen y de reportería como gráfica y periodística ha mejorado en muchas cosas todavía pero sí siento que...”( Mujer trans, 31 años)*

*“Pues bueno actualmente ha mejorado un poco, hemos notado que... qué a veces vemos en las novelas, los reality, los noticiarios que ya no sólo se habla de las trans para a hablar mal de ellas, como anteriormente, que había un concepto de que éramos como ladronas, asesinas, pues que hacíamos solamente cosas malas y en los medios actualmente ya mejorado un poco, pero si sería bueno que hubiera más educación. los medios son la entrada para todas las personas, entonces sería bueno que hubiera más educación en cuanto a nosotras las chicas trans.” (Sofía, 23 años)*

*“Yo pienso que los medios es algo como loco porque, lo he vivido ya que bueno ya han hecho dos redadas, capturan varias compañeras de la calle de las guapas y lo que hacen los periódicos es amarillismo.” (Sara, 30 años)*

Cuando se habla de la percepción dentro de la organización, tiene mucho que ver, el cómo se siente la persona realizando sus funciones, las emociones favorables o desfavorables con lo cual, valora su trabajo, que a su vez determina el clima laboral dentro una organización.(Arias Valverde et al., 2019)

Las percepciones personales de las entrevistadas acerca de los caminos a recorrer por la sociedad ponen de manifiesto la necesidad del reconocimiento y la normalización como estrategia adecuada, la estigmatización sentida y expresada para el acceso y la inclusión favorece la discriminación.

*“Bueno primero que todo es importante educar, educar a las empresas, educar que nosotras las chicas trans somos mujeres como cualquier otra mujer, que somos educadas, que somos profesionales, que no solo ejercemos prostitución, que no somos ladronas, que no somos asesinas; entonces lo primero es la educación, educar estas entidades, y como le dije anteriormente, hacer una especie de incentivos para estas empresas, que se den la*

*oportunidad de conocer, de abrir las puertas para las chicas trans, que se den cuenta, que no somos lo que actualmente piensan se nosotras.”( Sofía 23 años)*

*“Creo que hay como varias cosas, hay... digamos en general las discusiones sobre equidad de género en las empresas o sea ni siquiera hablando de cosas trans está lenta en Manizales pues en general no hay como políticas de equidad de género en empresas, digamos hay como unas cosas particulares, la gerente de la Andi es mujer, la gerente de la Fenalco es mujer y son como súper apoderadas, abanderadas también como que mueven cosas de género... vinculándose, Perdón o sea como que va lento pero al mismo tiempo siento que hay un poco más de apertura.*

*Pues digamos. hay varios temas. estaba hablando con Mauricio Toro que es el representante a la cámara como que es como abanderado del emprendimiento y también lo que me explicaba era o sea como que hay muchas cosas de mujeres en Casos de mujeres, los emprendimientos de mujeres son más productivos tienen menos riesgo de quebrarse o sea como que hay un montón de cifras que nos dicen como que son más rentables pero las mujeres están emprendiendo menos y ellos creen que sólo es un tema de empoderamiento que no se creen capaces de hacerlo, como que no... les hace falta como el que les inculquen como el chip de emprender, que para la gente que habla de emprendimiento es más como un tema de actitud, pues dicen eso no tiene nada que ver con plata ni con educación sino que es como una actitud de voy a hacerlo y lo hago pues como la historia de los emprendimientos que se convierten en grandes empresas, o sea hay un tema de empoderamiento”.(Mujer trans, 31 Años)*

*“Yo pienso que deberían de cómo sentarse, bueno poner los pies sobre la tierra dejar ese pensamiento machista que no podemos estar y pienso que deberían educarse un poquito porque a pesar de que seamos trans somos seres humanos, y empezar a dar como la*

*oportunidad laboral porque yo digo que con la primera chica que coja un trabajo Manizales va a vivir como bueno, están siendo incluyentes, ejemplo: el alcalde pasado decía que Manizales es una ciudad incluyente diversa que porque trabajaba, que porque hacía reinados, pero él nunca se centró o sea se centró en los gays y lesbianas.”(Sara 30 años)*

## 7. Conclusiones

Aún hoy en pleno siglo XXI se puede afirmar que la diversidad sexual ha estado y estará siempre en la sociedad, de ahí la importancia de verlo, entenderlo, tratarlo y adaptarnos a las diferencias de los individuos; al fin al cabo, en la diferencia está la esencia del ser humano. Se considera de vital importancia, tener una mente abierta que implica, aceptar, reconocer y convivir como sujeto social de derecho.

El Factor social comprende cada entorno en el que el sujeto está implícito en el proceso de crecimiento y desarrollo, este se encuentra íntimamente ligado a la interpretación personal de las vivencias que van configurando la personalidad de cada ser humano; la capacidad de afrontamiento en situaciones complejas depende en buen grado del apoyo familiar percibido desde el momento del nacimiento y continúa su efecto positivo o negativo en las diferentes etapas de la vida.

Las personas trans en su búsqueda de identificación de género enfrentan un cúmulo de situaciones sociales basadas en paradigmas y en construcciones colectivas acerca de su inserción como individuos de manera funcional en una sociedad heteronormativa, el camino que deben emprender desafía los convencionalismos, por tanto, contar o no con una red de apoyo familiar solida proyecta dos vías en la vida del ser humano trans: el rechazo y la exclusión o la inclusión y la aceptación. En este punto cabe resaltar que las personas trans fluyen dentro de los entornos en donde se sienten aceptadas e incluidas, en términos positivos gravitan hacia la formación profesional, en términos negativos hacia la exclusión y el trabajo sexual de subsistencia.

La discriminación laboral encadena un sinnúmero de situaciones que afectan a las personas trans, desde la perspectiva relacional y social cada una de las oportunidades negadas en capacitación, academia y oportunidades laborales representan una perpetuación de las situaciones de rechazo y

exclusión que influyen en el bienestar emocional y psicológico, situaciones que conllevan a patologías que van desde la ansiedad, depresión hasta el suicidio. La problemática existente respecto a la situación de las personas trans, dan cuenta de varias percepciones personales, que en sus singularidades confluyen en la incapacidad del sistema laboral de ofrecer las oportunidades de manera inclusiva a profundidad, los esfuerzos que se realizan por parte de las administraciones y la legislación para procurar que no existan colectivos discriminados son incipientes, inconstantes, hallándose a través de la investigación que la preparación académica es en muchos casos solo un requisito más que se cumple en procesos de selección donde sigue pesando la apariencia física por encima de la capacidad intelectual y la preparación académica. Los casos en que existe una participación directa en estamentos públicos son la excepción no la regla, y tiene más que ver con las oportunidades particulares que no son de dominio público trans; cuando no es evidente la estabilidad laboral, los trabajos transnormalizados y en la economía sumergida siguen siendo opciones para un ingreso económico constante a pesar de no tratarse de un trabajo digno ser y ejercido en la clandestinidad.

El derecho y la legislación como instrumento regulador de una sociedad, de una realidad social como la de Manizales; debe dar las garantías, y servir de puente para el acceso a cada esfera social; a grupos minoritarios totalmente excluidos de la sociedad como el colectivo trans; teniendo en cuenta, su problemática actual: vulnerabilidad de derechos, discriminación, estigmatización y prejuicios.

La realidad social trans ha comenzado un proceso de inclusión laboral, sin embargo, se debe entender que, dentro del colectivo, un gran porcentaje, enfrenta uno de los mayores desafíos en momento de adquirir un empleo, ya que existe un imaginario social, acerca de los empleos a los que están destinadas a ejercer: peluquería, trabajo sexual, y estilismo; aun teniendo las

competencias, los conocimientos y habilidades; se le niega la oportunidad de obtener un trabajo digno. Ahora bien, en este mismo sentido, si el sujeto obtiene el empleo, el reto está, en sostenerlo, pues existe un alto nivel de acoso laboral, discriminación y estigmatización por parte de sus compañeros y en ocasiones de los jefes; a tal punto que obliga al individuo a tomar la decisión de renunciar a este.

La causalidad explícita de las dificultades para acceder a un empleo decente para las personas trans obedece a la carencia de una gestión humana enfocada en la inclusión que ofrezca una nueva perspectiva respecto a la capacidad de una fuerza laboral subvalorada, pues se observa que la preparación académica en los casos abordados son la regla, no la excepción y que el acceso a la educación es en parte, a pesar del bullying y la discriminación, una vía posible para concretar un proyecto y un plan de vida alejado de la exclusión, por tanto la participación directa de las entidades de la mano con los profesionales que propongan planes de intervención masiva reconociendo a las personas trans dentro de su singularidad y sus vivencias individuales, debería ser más que un objetivo a cumplir una realidad tangible en las administraciones locales y nacionales.

La percepción es un proceso activo-constructivo en donde la persona contrasta la información que posee contra la información que le ofrece el medio, creando así un esquema relacional que se aplica a cada entorno social con el que se relacione, dentro de esta capacidad innata de esculpir la realidad singular aspectos como el plano laboral influyen de manera decisiva en cada esfera constituyente de la realidad percibida por el individuo, pues se relaciona profundamente con la capacidad de supervivencia y sostenimiento, para los casos particulares participantes en la investigación, la percepción laboral en la ciudad de Manizales para las personas trans converge en una constante sensación de ser un espacio carente de oportunidades motivado en gran parte

por dos factores : la fragilidad de la legislación que cobija la inclusión y la aceptación y por otro lado la actitud de presunta aprobación por parte de los actores sociales en términos de diversidad, los procesos inclusivos en términos de diversidad para las personas entrevistadas se contraponen con el contexto laboral al que se ven enfrentadas; si bien se reconocen que se han dado pasos en la discusión jurídica y la visibilización del colectivo trans, todavía siguen siendo insuficientes para abordar una problemática social ignorada por décadas y sepultada bajo el prejuicio, la discriminación y la exclusión.

## **8. Recomendaciones**

Desde el punto de vista metodológico, la realización de estudios de corte cualitativo utilizando técnicas como la entrevista semiestructurada deberían replicarse en este tipo de investigaciones en donde se busca entrar en contacto con una complejidad individual que da cuenta de la realidad laboral percibida en la ciudad de Manizales, la ampliación de la muestra poblacional participativa de grupos sociales como el caso abordado, las personas trans, es necesaria si se pretenden implementar procesos que busquen equidad, responsabilidad e inclusión social

Desde el punto de vista académico, el incentivar el abordaje de problemas sociales debería ser uno de los objetivos de la especialización en Gestión del Talento Humano, al ampliar el enfoque resaltaría la aplicabilidad de los conocimientos de una forma más versátil, garantizando que cada graduado esté en la capacidad de afrontar de una manera propositiva, reflexiva y resolutiva desafíos laborales orientados al trabajo con problemáticas sociales.

Desde el punto de vista práctico, organizar y desarrollar un plan estratégico de atención, inserción y sobre todo de evaluación y seguimiento a las personas trans que busquen vincularse en el plano laboral, de la mano de organizaciones y sectores productivos de la economía para además que visibilizar a las personas trans, les ofrezcan espacios para el crecimiento laboral y personal, reconociéndolos como una fuerza de trabajo potencial.

## 9. Bibliografía

- Acosta, D. & Frade. (2011). Representaciones sociales sobre la comunidad LGBTI, que tienen docentes y estudiantes de la corporación Universitaria Minuto de Dios, facultad de ciencias humanas y sociales del programa de trabajo social sede Bogotá. Proyecto de grado.
- Álvarez Mollinedo, L. L. (2016). *¿ Quién soy yo ? Repensando mi ser-estar trans*.  
<https://doi.org/10.4000/bifea.8077>
- Arias Valverde Gina Katherine, Armas Domínguez Gissela Marilyn, Chirinos Antezana José Armando, F. G. R. G. (2019). “Influencia de la Inclusión Laboral en el Atractivo Organizacional” Tesis (Vol. 53). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Asenjo Araque, N., Potabales Barreiro, L., Rodríguez Molina, J. M., Lucio Pérez, M. J., & Becerra Fernández, A. (2013). Transexualidad: Evaluación e Intervención Psicológica. *Clínica Contemporánea*, 4(2), 161–170. <https://doi.org/10.5093/cc2013a13>
- Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2014). Breve historia de la lucha por los derechos LGBT. Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2014/06/28/breve-historia-de-la-lucha-por-los-derechos-lgbt/>

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2016) Transexualidad en la historia a través de su evolución. Recuperado de

<https://atclibertad.wordpress.com/2016/10/29/transexualidad-en-la-historia-a-traves-de-su-evolucion/>

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2018). Día de la Memoria transgénero.

Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2018/11/19/dia-de-la-memoria-transgenero>

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

trabajo. Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2019/05/25/fomentando-la-diversidad-en-el-trabajo/>

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2019) Inclusión Trans en el trabajo.

Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2019/10/07/inclusion-trans-en-el-trabajo/>

Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Orozco-Solís, M. G., González-Gaxiola, Y. E., & Hernández-Paz, M. T. (2017). Introducción al modelo ecológico del desarrollo humano. *Salud mental: Investigación y reflexiones sobre el ejercicio profesional Volumen III*, (January 2020), 91–106.

Benetti, I. C., Vieira, M. L., Crepaldi, M. A., & Schneider, D. R. (2013). Fundamentos da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner. *Pensando Psicologia*, 9(16), 89–99.

Bello Ramírez, A. (2018). Hacia una trans-pedagogía: reflexiones educativas para incomodar, sanar y construir comunidad. *Debate Feminista*, 55, 104–128.

<https://doi.org/10.22201/cieg.01889478p.2018.55.05>

Bronfenbrenner, U. (1987). La Ecología del Desarrollo Humano. Ediciones Paidós. Recuperado de [http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos\\_virtuales/posgrado/maestria\\_asesoria\\_familia\\_r/familia\\_contemporanea/modulo1/la-ecologia-del-desarrollo-humano-bronfenbrenner-copia.pdf](http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familia_r/familia_contemporanea/modulo1/la-ecologia-del-desarrollo-humano-bronfenbrenner-copia.pdf)

Castañón, J (2009) Blog Sapere Aude. Definición de Sociedad. Recuperado de <https://pochicasta.files.wordpress.com/2009/03/que-es-sociedad.pdf>

Cabezas, P., Ortega, M., & Galán, P. (2013). Adolescentes transexuales en las aulas. Aproximación cualitativa y propuestas de intervención desde la perspectiva antropológica. *Transexualidad, adolescencias y educación. Miradas multidisciplinares*, 189–265.

Centro Nacional de Consultoría y Cámara de Comerciantes Igbi. (2019). El reto de conseguir empleo para una persona trans en Colombia. Recuperado: septiembre 30, 2019, de <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/single-post/el-reto-de-conseguir-empleo-para-una-persona-trans-en-colombia>

Colombia Diversa (2019) Los 50 sucesos que marcaron la historia de las personas Igbi en Colombia. Recuperado de <https://colombiadiversa.org/noticias/los-50-sucesos-que-marcaron-la-historia-de-personas-Igbi-en-colombia/>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). Conceptos básicos. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-Igbi/terminologia-Igbi.html>

Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2da Ed. Legis.

Cornejo, J. (2012). Componentes Ideológicos de la Homofobia. Universidad Católica del Maule. (2012). Talca, pp 85-106.

Coll-Planas, G., & Misse, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *Obets*, 13(1), 45–68.  
<https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.02>

Corredor, C. & Ramírez, A. (2007). Documento estado del arte sector LGBT. Universidad Santo Tomás. Documento parte de investigación de tesis de maestría en psicología clínica universidad Santo Tomás.

Darouiche, C. A. (2017). Transformando la estructura de oportunidades : Una exploración sobre las desigualdades sociales , las oportunidades , la movilidad social del colectivo trans y la ilusión de un mejoramiento de las condiciones materiales de la vida. *Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social En América Latina*. Retrieved from [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.10683/ev.10683.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10683/ev.10683.pdf)

Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 03 de abril de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).

Decreto Ley N° 2663. Diario Oficial N° 27407 de la República de Colombia. Bogotá, Colombia. 5 de agosto de 1950.

Decreto N° 2893. Diario Oficial N° 48158 de la República de Colombia. Bogotá, Colombia. 11 de agosto de 2011.

Departamento de Comunicación de la Oficina del Informe sobre el Desarrollo Humano. (2015).

¿Qué es el Desarrollo Humano? Recuperado de <http://hdr.undp.org/en/node/2228>

Diversidad Sexual. En Wikipedia. (s.f). Recuperado de

[https://es.wikipedia.org/wiki/Diversidad\\_sexual](https://es.wikipedia.org/wiki/Diversidad_sexual)

Echeverría & León. (2013). Construcciones de identidad de género transformista

performatividad, relaciones y narrativas. Tesis de grado para obtener título de psicólogas.

Universidad Santo Tomás, Bogotá.

El Tiempo (2018) ¿Cómo nació la bandera LGBT? Recuperado de

<https://www.eltiempo.com/mundo/eeuu-y-canada/cual-fue-el-origen-de-la-bandera-lgbt-266436>

Empleo. (s.f) En Wikipedia. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleo>

Fernández Olazábal, Pedro (2007). Transexualidad, homosexualidad y familia (reflexiones teóricas y

resultados de trabajo desde una visión de la psicología). IUS. Revista del Instituto de Ciencias

Jurídicas de Puebla A.C., (20),26-41. [fecha de Consulta 3 de abril de 2020]. ISSN:

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2932/293222932002>

F. Colgan, C. Creegan, A. McKearney, T. Equality and diversity policies and practices at work:

lesbian, gay and bisexual workers. Equal Opportunities International, 26 (6) (2007), pp.

590-609.

García Morato, M. . V. (2012). Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas.

*Fundación Bertelsmann, Club de Excelencia En Sostenibilidad, Madrid-Barcelona.*

Retrieved from

[http://seguridadlaboral.geoscopio.com/empresas/redacogediversidad/documentos/diversidad/Diversidad cultural en las empresas\\_Montserrat Ventosa.pdf](http://seguridadlaboral.geoscopio.com/empresas/redacogediversidad/documentos/diversidad/Diversidad%20cultural%20en%20las%20empresas_Montserrat%20Ventosa.pdf)

Gómez, L (2002). *Pequeña Enciclopedia del Medio Ambiente*. Editorial Oriente. Cuba.

Recuperado de <https://www.ecured.cu/Comunidad>

Halkitis, P. N., Mattis, J. S., Sahadath, J. K., Massie, D., Ladyzhenskaya, L., Pitrelli, K., ...

Cowie, S. A. E. (2009). The meanings and manifestations of religion and spirituality among lesbian, gay, bisexual, and transgender adults. *Journal of Adult Development*, 16(4), 250–262. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9071-1>

Harvard Business Review. (2016). Authenticity at Work: Development and Validation of an Individual Authenticity Measure at Work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 1–18.

<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3>

Henao, S. de las M. y E. de G. M. L. H., & Aguirre, B. H. Q. (2017). Lineamientos generales de la política pública para el ejercicio de la ciudadanía plena y la garantía de los derechos de los sectores poblacionales LGBTI-Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales-

Herrero, I., & Díaz de Argandoña, C. (2009). *La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi*. Ararteko.

Municipio de Manizales. *Alcaldía de Manizales*, 69. Recuperado de

<https://manizales.gov.co/RecursosAlcaldia/201812261903555027.pdf>

Juarez, & Armando. (2015). *Discriminación y Estigmatización en la Transexualidad*.

*Revista Publicando*, 2(5), 154–172.

Lavín, S. (2016). LA PROBLEMÁTICA DE LA TRANSEXUALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. Recuperado de [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8019/LAVINCARUS%2CSO FIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8019/LAVINCARUS%2CSO%20FIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lawrence S. Mayer, M.B., M.S., Ph.D. y Paul R. McHugh, M.D. (2016) Sexualidad y género, Conclusiones de la Biología, la Psicología y las Ciencias Sociales

Legal, L. (2013) Abogando por la Igualdad. Conceptos básicos sobre el ser LGBT. *FOMENTANDO TRANSICIONES*. Recuperado de

[https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg\\_conceptosbasicos\\_final.pdf](https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg_conceptosbasicos_final.pdf)

Ley N°1010. Diario Oficial N° 46160 de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 23 de enero de 2006

Ley N°1444. Diario Oficial N° 48059 de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 4 de mayo de 2011

Ley N°1482. Diario Oficial N° 48270 de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 1 de diciembre de 2011

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

Martín Romero, D. (2006). La Transexualidad, diversidad de una realidad. Madrid: Consejería de familia y asuntos sociales.

Martínez, J. (2014). Travesti, transexual, transgénero... Algunas definiciones útiles. Recuperado de: <https://sentiido.com/travesti-transexual-transgenero-algunas-definiciones-utiles/>

Martínez- Guzmán, A., & Montenegro, M. (2010). Narrativas en torno al trastorno de identidad sexual. *Prismasocial*, 4, 1–44.

Motmans, J., Biolley, I., & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium Mapping the social and legal situation of transgender people*. Brussels: Institute for the equality of women and men.

Motmans, J., Ponnet, K., & De Cuypere, G. (2015). Sociodemographic Characteristics of Trans Persons in Belgium: A Secondary Data Analysis of Medical, State, and Social Data. *Archives of Sexual Behavior*, 44(5), 1289–1299. <https://doi.org/10.1007/s10508-014-0411-2>

OIT. (1999). TRABAJO DECENTE. Memoria del director general. 87ª reunión. Ginebra. ISBN 92-2-310804-7. ISSN 0251-3226

OIT (2014) Panorama Laboral Temático. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. ISSN: 2413-5178 (versión impresa) ISSN: 2413-6581 (versión web pdf).

OIT (2012). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*: Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)

OIT [International Labour Organization]. (2 Mar. 2017). La labor de la OIT [Archivo de video]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=203&v=VzXwkDHtRXc](https://www.youtube.com/watch?time_continue=203&v=VzXwkDHtRXc)

Olson, K. R., Durwood, L., Demeules, M., & McLaughlin, K. A. (2016). Mental health of transgender children who are supported in their identities. *Pediatrics*, 137(3).

<https://doi.org/10.1542/peds.2015-3223>

OMS (s,f). Definición de VIH. Recuperado de: [https://www.who.int/topics/hiv\\_aids/es/](https://www.who.int/topics/hiv_aids/es/)

ONU (2010). Definición de segregación. Recuperado de: <https://definicion.de/segregacion/>

Pérez, Alexander; Correa Montoya, Guillermo; Castañeda Castro, Wilson; Plata Chacón, E.

(2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión

Pérez. *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)*. Recuperado de

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros\\_y\\_oficios.pdf%22%0AReconocimiento-No](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf%22%0AReconocimiento-No)

Poynter, K., Washinton, J. (2005). Multiples Identities: Creating Community on Campus for LGBT Students. *New directions for Student Services*, No. 111. p. 41- 47

Principios de Yogyakarta (s.f.) En Wikipedia. Recuperado de

[https://es.wikipedia.org/wiki/Principios\\_de\\_Yogyakarta](https://es.wikipedia.org/wiki/Principios_de_Yogyakarta)

Procuraduría General de la Nación. (2012) Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Recuperado de

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia\\_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%20ticas%20p%20blicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%20ticas%20p%20blicas(1).pdf)

Platero Méndez, R. (2009). Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización Transgenderism and Political Agenda: a History of (Dis)Continuities and

Pathologization. *Política y sociedad*, 46(2), 107–128. Recuperado de

<https://search.proquest.com/openview/9bee1bd77ecb9d36cf632eb76a276926/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55462>

RAE, (2013). Inclusión Social. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/inclusi%C3%B3n-social>

Ruiz, D. Cadénas, C. (s.f.). Qué es una política pública. Recuperado de:

<http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm>

Rubio, F. J. (2009). Aspectos sociológicos de la Transexualidad. *Nómadas*, 21(1). Recuperado de

<https://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/21/fjrarribas.pdf>

Ruse M., (1989) La homosexualidad. Madrid. Cátedra. ISBN: 9788437608709

Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (s.f) Recuperado de

<http://ilo.multites.net/defaultes.asp>

Ryan, C. (2009). Niños saludables con el apoyo familiar. San Francisco: Family acceptance project.

Sandoval, E. M. (2008). Condiciones de vida de personas transexuales y transgénero en la Ciudad de México \*\*. *Revista Trabajo Social*, (18), 112–125.

Silva, L., Oliveira, N., Moura, R., & Souza, P. (2017). Desatando nós: o visto e o não dito de pais frente aos/às filhos/as transgêneros. *Journal of Food System Research*, 2(2), 54–65.

[https://doi.org/10.5874/jfsr.2.2\\_54](https://doi.org/10.5874/jfsr.2.2_54)

Silva, B. de B., & Cerqueira-Santos, E. (2014). Apoio e suporte social na identidade social de travestis, transexuais e transgêneros. *Rev. SPAGESP*, 15(2), 27–44. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-29702014000200004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702014000200004)

Solis, F. (2014). Proceso de aceptación que experimentan padres y madres de hijos homosexuales ante el conocimiento de la orientación sexual. *Revista Científica de FAREM-Esteli.*, (12), 28–41. Recuperado de <https://www.camjol.info/index.php/FAREM/article/view/2459/2225>

Turizo, J. M., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos\*LGBT Community: History and legal. *Revista Justicia*, 78-110.

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, Año 1, n. 2, 2014 (Ejemplar dedicado a: Miradas Trans), págs. 24-40, 1(2), 24–40.

United Nations (2015) Consulta mundial sobre el problema de las desigualdades: Las desigualdades y las personas LGBTI. Sinopsis del debate en línea. Recuperado de: [https://outrightinternational.org/sites/default/files/E-discussion\\_LGBT\\_ResumenFinal.pdf](https://outrightinternational.org/sites/default/files/E-discussion_LGBT_ResumenFinal.pdf)

Villalobos Cardena, P. del R. (2006). No Title. *ACTITUDES DE LOS FUTUROS POLICIAS DE AGIJASCALIENTES ANTE PERSONAS CON PREEERENCIA GENERICA HOMOSEXUAL, TRANSEXU ALES Y TRANSVESTIS*, 75–96. Retrieved from <https://biblioproxy.umanizales.edu.co:2110/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=164b2cb2-0924-48d5-95dd-50322f508139%40pdc-v-sessmgr02>

Westerfield, E. M.-E. (2012). *Transgender Peoples’ Experiences of Religion and Spirituality*.

