

**HERRAMIENTAS PARA LA ADECUADA GESTION DEL TALENTO HUMANO
TRANS EN LA CIUDAD DE MANIZALES.**



Proyecto de grado realizado por:

Esteban Puentes Méndez

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Universidad de Manizales

Manizales, mayo de 2020.

Tabla de contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
2. JUSTIFICACIÓN:	3
3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	4
3.1 Objetivo General.....	4
3.2 Objetivos Específicos.	4
4. REFERENTE TEÓRICO.....	5
4.1 Antecedentes	5
4.1.1 Datos estadísticos de la ciudad de Manizales:	8
4.2 Marco Teórico.	10
Historia de la Comunidad LGBTI	10
Historia de la población trans.....	11
Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI.....	13
Identidad y perspectiva de género en comunidades sexualmente diversas	14
Diversidad Sexual en el Ámbito Laboral.	15
Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual.....	18
Competencias Laborales	23
Transición de personas trans al interior de las empresas.....	23
4.3 Marco Conceptual.	25
4.4 Marco Legal.	31
4.4.1 Ámbito Internacional	31
4.4.2 Ámbito Nacional.....	33
4.4.3 Ámbito local.....	67
5. DISEÑO METODOLÓGICO	68
Fases de investigación.....	68
6. RESULTADOS.....	70
7. DISCUSIÓN.....	81
8. CONCLUSIONES.....	93
9. RECOMENDACIONES	94
AGRADECIMIENTOS.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	97
ANEXOS	104

HERRAMIENTAS PARA LA ADECUADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO TRANS EN LA CIUDAD DE MANIZALES.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, los colectivos de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, (LGBTI), están cobijados por una legislación que, formalmente, garantiza el acceso de manera inclusiva a cada esfera social, siendo obligación 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)002E

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 a diario las personas trans, 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. (Henaó & Aguirre, 2017).

Desde la perspectiva laboral, de acuerdo a 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, esta 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.

Asimismo, es necesario indicar que no se encuentran procedimientos claros dentro de las organizaciones, que den cuenta de alternativas para la generación de ambientes de trabajo seguros para el talento humano trans. Esta afirmación, surge a partir de la consulta efectuada en la presente investigación de las dinámicas laborales empresariales, la Fundación que participó en el trabajo y de personas trans vinculadas o que estuvieron vinculadas formalmente en el mercado laboral. De lo anteriormente expuesto es necesario preguntarse, ¿Cuáles son las herramientas para la adecuada gestión del talento humano trans 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 esta cuestión están en las grandes ciudades, como Medellín, 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 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, que 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 que acarreará consigo su reconocimiento en términos de innovación, progreso, inclusión y competitividad. Lo anterior, permite la visibilidad del colectivo y genera espacios de trabajo adecuados para las personas en donde se respete su identidad de género, lo que podría lograr excenciones de impuestos y posibles beneficios para la organización.

Este proceso se verá encaminado hacia la realización de una Caja de Herramientas de Gerencia del Talento Humano para la inclusión de la población trans en la ciudad de Manizales; una herramienta que se propondrá desde las diferentes perspectivas académicas de los autores para aplicarse en la preparación empresarial incluyente.

3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

3.1 Objetivo General.

Diseñar una caja de herramientas para la adecuada gestión del Talento Humano Trans en la ciudad de Manizales.

3.2 Objetivos Específicos.

Conocer la percepción acerca del trabajo para las personas trans desde tres perspectivas: empresa, fundación y persona.

Identificar las necesidades en cuanto a la dinámica laboral para las personas trans de acuerdo a las perspectivas conocidas.

Proponer una caja de herramientas para la adecuada gestión del Talento Humano trans en la ciudad de Manizales.

4. REFERENTE TEÓRICO

4.1 Antecedentes

En junio del 2018, la OMS (Organización Mundial para la Salud) publicó la última guía de ‘Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud’, que si bien entra en rigor en el 2022, la palabra ‘transexual’ fue cambiada por ‘discordancia’ o ‘incongruencia de género’ y se desvincularía entonces del terreno de las enfermedades mentales y entraría al escenario de la salud sexual. Sin embargo, este cambio trajo consigo gran polémica, pues no se deja de estigmatizar y patologizar la identidad trans. (Guerrero, J. 2019)

Sin embargo, aunque se evidencian algunos avances realizados por entidades locales, nacionales e internacionales en 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 que los trans puedan mostrarse 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, y Plata, E, 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 LGBTIQ 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 organizaciones que contribuyen y generan empleabilidad a poblaciones diversas, adoptando políticas, capacitaciones en temas de diversidad de género. Entre ellas encontramos: Pride Connection -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 Igbtiq, 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 Secretaría De La Mujer y Equidad De Género junto con la Alcaldía, se toma una muestra de 187 personas pertenecientes a la población LGBTI de las cuales 45 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.

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 de el 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).

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 mayor actualmente. 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 Benjamin. (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 el 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 las cuales 21 fueron 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).

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

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, que alcanzó la 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).

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 ve 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 activa 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).

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 lugares del mundo como en Colombia, la elección u orientación sexual de las personas es cuestionada e inaceptada, 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, a muchos criaron creyendo que esto es algo malo. Si bien es cierto que se ha conseguido mucho en los últimos años -matrimonio igualitario (2005), ley de identidad de género (2007), etc., lo cierto es que aún queda mucho por hacer para alcanzar la plena igualdad real de las personas homosexuales, transexuales y bisexuales. 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 y aislamiento. (ACNUR 2012)

La orientación sexual, la edad, nacionalidad, condición social y económica, o tener VIH, son factores cuya intersección pueden contribuir y agravar los efectos de violencia y discriminación. Debido a estas múltiples formas de discriminación, las personas LGBTI son, a menudo, altamente marginadas de la sociedad y aisladas de sus comunidades y familias. El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. (Colgan et al., 2007)

Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años 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. El ámbito laboral representa gran parte de ese día, ya que es un lugar donde se permanece una gran parte del tiempo y se convierte en un reto para las personas LGTBI conquistar su dignidad.(Mayer & McHugh, 2016).

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 tener empleados de diversas edades, habilidades, etnias, experiencias, antecedentes, etc. Se trata de fomentar un entorno incluyente en donde las personas sientan que sus diferencias, habilidades y destrezas son aceptadas, y que mediante estas pueden acceder a mejores oportunidades para alcanzar sus objetivos, metas y en definitiva explotar su potencial. La diversidad en el lugar de trabajo también puede tener un efecto positivo en la moral de los empleados: ayuda a mejorar el sentido de pertenencia, por lo que se desarrolla lealtad a la empresa, mejorando así la identidad empresarial que se percibe en el exterior. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

A nivel local, para muchas empresas, la diversidad en el lugar de trabajo está en la agenda. De hecho, un informe reciente de Deloitte destaca el sólido apoyo organizativo para abordar el problema en Australia. De acuerdo con el informe de 2017, *Reescribiendo las reglas para la era digital*, más de tres de cada cuatro líderes empresariales y de recursos humanos dijeron que la diversidad y la inclusión eran “importantes” o “muy importantes”.

Aparte de los beneficios para la productividad y la moral, es posible que lugares de trabajo diversos e inclusivos puedan mejorar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Esto podría lograrse atendiendo a diferentes grupos demográficos y culturas dentro de los programas, y aceptando y apoyando diferentes riesgos y necesidades para la salud, así como alentando a todos a participar y proporcionar comentarios. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual.

Se conocen un gran número de barreras para la población trans y el acceso al trabajo, además de la exclusión que promueven en muchos casos las mismas organizaciones. Los empleadores tienen más probabilidades de entrevistar y contratar candidatos de trabajo cisgénero que 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. Los gerentes del talento humano deben saber específicamente lo que están buscando en un candidato antes de revisar hojas de vida y hacer entrevistas, para así asegurarse de estar evaluando candidatos objetivamente. Las empresas entonces cumplen un papel sumamente importante en la sociedad, pues se encargan de crear espacios para la prosperidad y la transformación social. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2019).

La inclusión laboral comúnmente ha sido implementada desde el ámbito de la discapacidad, pero con el paso del tiempo se ha extendido a otras características de las personas, teniendo actualmente políticas de inclusión hacia personas con VIH, personas que han salido de la cárcel y personas adultas mayores (STPS, 2012). La inclusión laboral ha sido definida en relación con un concepto más: la inclusión. La UNESCO define la inclusión como un camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas y de la falta de reconocimiento de la diversidad. Se trata de un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. La inclusión laboral permite desarrollar la autonomía, autoestima, crecimiento profesional y personal, además aporta beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la

cohesión social y permite la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo, armónico e integral (CONADIS, 2015). Junto con la inclusión laboral se encuentra la responsabilidad social empresarial. Este concepto es definido como una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. De igual manera es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común (Cajiga, 2015). La pregunta que surge en este punto es: dado que los Derechos Humanos son, en la dimensión jurídica y justiciable, responsabilidad de los estados ¿Cuál es el papel de las empresas más allá de la responsabilidad social? La Organización de las Naciones Unidas ha mencionado que la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones en la garantía de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Es una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos. Las empresas no deben menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, ni emprender acciones que puedan debilitar la integridad de los procesos judiciales (ONU, 2011). Estos conceptos anteriores proporcionan los asideros

para planear una política pública de inclusión laboral de las personas transgénero y transexuales.

Sobre la discriminación en las empresas se han escrito varios trabajos. Uno de ellos es el de Bornot (2012) que la define como una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico, cultural y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Por ejemplo, el hecho de que la mujer haya sido vinculada a través de los siglos al papel de ama de casa y criadora de los hijos, se ha constituido en una barrera difícil de romper en las empresas, en las que se considera a la madre de familia una candidata poco viable para el empleo. En el interior de las empresas suele reproducirse los mismos esquemas que encontramos en la realidad social, es decir, se encontrarán los mismos prejuicios y estereotipos racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos que pueden encontrarse en la calle. Por eso es importante realizar acciones que enfrenten la discriminación y cualquier otra forma de exclusión en la iniciativa privada. Al respecto Bornot, se menciona que en el estudio *Los costes y beneficios de la diversidad* presentado por la Unión Europea y que elaboró el Center for Strategy & Evaluation Services (CSES) que las compañías ponen en marcha políticas de no discriminación en respuesta a cambios fundamentales en diferentes ámbitos, como los siguientes:

- Mercado de productos: necesidades de los clientes y actividades de la competencia.
- Mercado de trabajo: disponibilidad, calidad y valor de los asalariados actuales y futuros.

- Mercado de capitales: opinión de los inversionistas en cuanto a los factores que determinan un rendimiento aceptable de la inversión.
- Influencia del Estado: impacto a través de la reglamentación, la legislación y la presión política.

Lo anterior significa que la sociedad vive en un momento en el que la responsabilidad social empresarial, la discriminación en la actividad comercial y productiva y el derecho al trabajo han permeado como nunca en la iniciativa privada ofreciendo una oportunidad importante para hablar de inserción laboral. Pero la implementación de políticas de no discriminación también tiene un impacto positivo en el personal en cuanto a que la empresa no es solamente un lugar de trabajo. Después de la escuela, es uno de los espacios de integración social más importante. Las personas trabajan para adquirir bienes materiales, pero no pretenden solo adquirir bienes, sino que su trabajo les permita hacer fructificar sus talentos y ser reconocidos como personas en el proceso laboral y no como máquinas de producción. Finalmente, el trabajador o trabajadora que se sienta excluido de la empresa no generará una identidad institucional, ni lealtad y el rendimiento puede ser mucho menor al esperado. Al ser la empresa un lugar donde se reproducen las mismas dinámicas sociales es conveniente recordar que en México en el año 2007, la Casa Encuestadora Consulta Mitofsky señaló que para el 59% de los mexicanos las personas homosexuales son factores de riesgo para adquirir el VIH. La Encuesta Nacional sobre Discriminación del año 2010 destacó que el 43.7% de las personas encuestadas no estarían dispuestas a que en su casa vivieran personas homosexuales, en el grupo de 40 a 60 años son mayoría quienes piensan que no es positivo que la sociedad esté integrada por personas con orientación sexual distinta a la heterosexual y el 45.5% de quienes respondieron la encuesta dijeron estar de acuerdo en parte en que a las personas homosexuales y lesbianas no les sean respetados sus derechos.

Es importante tener en cuenta que se deben conocer muy bien los mecanismos para establecer ambientes de trabajo, tanto seguros, como inclusivos. Es por esto por lo que, una de las primeras herramientas utilizadas en el presente trabajo para poder establecer ambientes de trabajo seguros e inclusivos, es conocer la posición de una Fundación que promueve, asiste y promociona los derechos y reconocimiento de la comunidad trans. Este paso es sumamente importante debido a que es de allí de donde se debe establecer un punto de partida para que las empresas puedan acogerse a los mismos lineamientos y así poder avanzar por el mismo camino. Si bien hay empresas tanto públicas como privadas, el Estado a través de políticas públicas, decretos o resoluciones puede indicar cuáles pasos se debe seguir frente a la contratación, pagos, etc., así como también establecer pautas de inclusión para la contratación del talento humano trans sin afectar el entorno ni la vulneración de sus derechos. Esto, entre otras cosas, puede indicar cosas tan sencillas como qué tipo de contrato se debe firmar, si se debe colocar el nombre de la cédula o el nombre que la persona haya escogido, qué uniforme se le debe suministrar, etc. Es por esto que a través de la fundación participante en el proyecto, se quiere conocer las posiciones que se tienen al respecto.

En segundo lugar, también es necesario conocer cuál es la posición de empresas que ya hayan tenido la oportunidad de vincular a una persona trans formalmente, ya que esto puede nutrir sustancialmente el proceso, debido a que estos podrían conocer la viabilidad jurídica de contratación de este talento humano, cómo capacitar al personal sobre el tema del trato hacia esta población, entre otras.

Por último –y no menos importante–, es necesario conocer la posición de una persona trans, frente a cuáles son las posibles necesidades que se deben tener en cuenta para lograr establecer la caja de herramientas, debido a que es la población directamente implicada y esto ayuda de una forma importante a la construcción de estos procedimientos.

De esta manera, se puede establecer una dinámica laboral mediante la cual se tengan tres puntos de vista claves para la construcción, no solamente de la caja de herramientas, sino también de protocolos, estándares y demás que les permitan a las empresas conocer y tener claro qué se debe hacer frente a la contratación de una persona trans. Esto debe iniciar por un proceso formativo no solamente a los gerentes o líderes de áreas, sino también a todo el personal, debido a que se ha evidenciado la falta de conocimiento que se tiene frente a la población que se está tratando.

Competencias Laborales

Vargas, Casanova y Montanaro (2001) señalan que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

Transición de personas trans al interior de las empresas

Cuando se toma la decisión de realizar una transición y al tiempo se encuentra laborando en una organización pública o privada, surgen nuevos desafíos que deberán afrontar las personas transgénero o transexuales. Lo anterior se presenta al cambiar algunas dinámicas laborales tales como: códigos de vestuario, planes de aseguramiento, identificación en la compañía, récord laboral, uso de baños, interacción con clientes externos y compañeros de trabajo, entre otras (Taylor, et al, 2011), que estarán mediadas por la cultura y valores de la organización.

Así mismo, se abre el espacio para considerar nuevas negociaciones al interior del lugar del trabajo, en términos de límites de género, estilos de interacción, uso del lenguaje y el aprendizaje propio de asumir un nuevo rol de género (Schilt, K., & Connell, C., 2007).

Algunos autores han abordado este tema desde tres puntos de vista: a nivel de procesos para facilitar el proceso de transición al interior del trabajo, diferencias pre y post transición y la relación entre transición y crecimiento profesional (o lo que se conoce como “career decision making process”). En particular, se encuentra que el apoyo de la organización, el grado de identidad transgénero y la apertura de la identidad (relacionada con el dar a conocer su identidad de género dentro y fuera de trabajo) son aspectos claves en el ámbito laboral; y más allá de ello, en lo relacionado con “disclosure behaviours” (comportamientos de revelación o apertura hacia la revelación de la transición) está positivamente relacionado con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y tiene una relación negativa con la ansiedad laboral y continuidad frente a su compromiso (Law, C., et al 2011). Situaciones que estarán mediadas por las reacciones y niveles de aceptación por parte de sus compañeros de trabajo.

En este sentido, contar con apoyo por parte de la organización para avanzar en el proceso de transición (desde el nivel directivo, Oficina de Recursos Humanos y compañeros de trabajo) tiene una fuerte influencia sobre la motivación laboral y el nivel de compromiso hacia la empresa que demuestran los trabajadores que se identifican como transgénero o transexuales, debido a que se piensa que el apoyo no solamente de las empresas sino también de sus familias aporta enormes beneficios a la transición del talento humano.

Budge, S., et al (2010) elaboran un modelo de transición en el trabajo en tres fases: pretransición, durante la transición y post-transición. Para cada fase definen las estrategias, herramientas requeridas y temas de negociación que deberán ser abordados. Por otro lado, dentro del proceso de toma de decisiones sobre la carrera, fueron descubiertos seis temas claves: barreras ocupacionales (discriminación directa, dificultad para obtener un empleo,

discriminación en los baños, estereotipos de género y trabajo pesado como compensación al estatus transgénero), prospectos ocupacionales (definidos como carreras inalcanzables), aspiraciones ocupacionales (posición ideal en el trabajo), “taking action” (buscar nuevas habilidades laborales, pensar en el activismo o la academia), gratificación ocupacional (seguridad laboral y lealtad a la carrera) y influencias del contexto respecto a la socialización del género en los diferentes espacios (Budge, S., et al, 2010).

De forma complementaria, Collazo, A., et al. (2013) enfatiza que cuando no hay correspondencia entre el nombre jurídico (o el asignado al nacer) y el nombre identitario es sinónimo de estrés para las personas transgénero, surgiendo la necesidad de buscar estrategias de para enfrentar los estigmas alrededor de la construcción de género en el trabajo (Law, C. L.,et al (2011).

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 diversa 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 homossexualidad, 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”.(CIDH, 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. Cadénas, C. s.f).

Rol de género: “Se refiere 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 Tesauro 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 social y el diálogo social. (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. (Henao & 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

En el ámbito nacional, la Corte Constitucional colombiana, de forma mayoritaria, es la que ha reconocido y ampliado los derechos exigidos por la población LGBTIQ, a través de varios pronunciamientos jurisprudenciales al respecto: 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.

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)

Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

ARTICULO 24. PRESUNCION. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

ARTICULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más {empleadores}, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTICULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

ARTICULO 28. UTILIDADES Y PERDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

ARTICULO 29. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

ARTICULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto {empleador} estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al {empleador} con multas.

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};
- b) Los intermediarios.

ARTÍCULO 33. SUCURSALES. <Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Los {empleadores} que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse el respectivo municipio.

2o) A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al {empleador} las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y este será solidariamente responsable cuando omita darle al {empleador} aviso oportuno de tales notificaciones.

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ARTICULO 36. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio

de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

ARTICULO 40. CARNÉ. <Artículo modificado por el artículo 51 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas podrán, a su juicio y como control de identificación del personal que le preste servicios en sus distintas modalidades, expedirles a sus trabajadores, contratistas y su personal y a los trabajadores en misión un carné en donde conste, según corresponda, el nombre del trabajador directo, con el número de cédula y el cargo. En tratándose de contratistas el de las personas autorizadas por este o del trabajador en misión, precisando en esos casos el nombre o razón social de la empresa contratista o de servicios temporal e igualmente la clase de actividad que desarrolle. El carné deberá estar firmado por persona autorizada para expedirlo.

PARÁGRAFO. La expedición del carné no requerirá aprobación por ninguna autoridad judicial o administrativa.

ARTICULO 41. REGISTRO DE INGRESO DE TRABAJADORES.

1. Los {empleadores} que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

a). La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

b). La cuantía y forma de la remuneración;

c). La duración del contrato.

2. Si durante la vigencia del contrato se modificaren alguna o algunas de las especificaciones antes dichas, estas modificaciones deben hacerse constar en registro separado con referencia a las anteriores. De estos registros debe expedirse copia a los trabajadores cuando lo soliciten. El registro de ingreso puede extenderse y firmarse en forma colectiva cuando se contratan a la vez varios trabajadores.

ARTICULO 42. CERTIFICACION DEL CONTRATO. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los {empleadores}, a solicitud de lo trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el {empleador} lo exige, al pie de la certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o de sus observaciones.

ARTICULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA.. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su {empleador}, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno.

ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

ARTICULO 50. REVISION. Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o

económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero

durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

ARTICULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10)

trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio*¹; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación*²; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada*³; para desempeñar comisiones sindicales*⁴ inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por

culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. <Numeral adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. <Numeral adicionado por el artículo 40. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto immoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por

alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1º Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. <Artículo modificado por el párrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la

otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

ARTICULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sola sustitución de {empleadores} no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

ARTICULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS {EMPLEADORES}.

1. El antiguo y el nuevo {empleador} responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo {empleador} las satisficere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo {empleador} responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo {empleador}, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo {empleador} puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo {empleador} debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo {empleador} el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo {empleador} no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo {empleador} puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.

ARTICULO 70. ESTIPULACIONES ENTRE LOS {EMPLEADORES}. El antiguo y el nuevo {empleador} pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

Artículo 230: Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Decreto 2353 de 2015

Artículo 21. Composición del núcleo familiar. Para efectos de la inscripción de los beneficiarios, el núcleo familiar del afiliado cotizante estará constituido por:

El cónyuge;

A falta de cónyuge, la compañera o compañero permanente incluyendo las parejas del

mismo sexo;

Los hijos menores de veinticinco (25) años de edad que dependen económicamente del cotizante;

Los hijos de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del cotizante;

Los hijos del cónyuge o compañera o compañero permanente del afiliado, incluyendo los de las parejas del mismo sexo, que se encuentren en las situaciones definidas en los numerales 21.3. y 21.4 del presente artículo;

Los hijos de los beneficiarios descritos en los numerales 21.3. y 21.4 del presente artículo hasta que dichos beneficiarios conserven tal condición.

Los hijos menores de veinticinco (25) años y los hijos de cualquier edad con incapacidad permanente que, como consecuencia del fallecimiento de los padres, la pérdida de la patria potestad o la ausencia de éstos, se encuentren hasta el tercer grado de consanguinidad con el cotizante y dependan económicamente de éste.

A falta de cónyuge o de compañera o compañero permanente y de hijos, los padres del cotizante que no estén pensionados y dependan económicamente de éste.

Los menores de dieciocho (18) años entregados en custodia legal por la autoridad competente.

Los miembros del núcleo familiar que no estén cotizando al sistema y los pensionados cotizantes únicamente recibir la prestación de los servicios de salud previstos en el plan de beneficios.

Parágrafo 1. Se entiende que existe dependencia económica cuando una persona recibe de otra los medios necesarios para su congrua subsistencia. Esta condición se

registrará a través del Sistema de Afiliación Transaccional.

Parágrafo 2. Los hijos adoptivos y los menores en custodia legal tendrán derecho a ser incluidos en el núcleo familiar desde el momento mismo de su entrega a los padres adoptantes o a los terceros a quienes se haya otorgado la custodia conforme a las normas legales.

Parágrafo 3. En los casos en los que existan dos personas con igual derecho que no puedan ser inscritas como beneficiarias en el núcleo familiar simultáneamente, se estará resuelto por la autoridad judicial o administrativa que corresponda.

Parágrafo 4. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá las estrategias y lineamientos que deben observar las entidades territoriales, las EPS, los afiliados y demás entidades responsables de la afiliación en el régimen subsidiado, tendientes a la identificación de los núcleos familiares, conforme a lo establecido en el presente artículo.

Parágrafo 5. La composición del núcleo familiar prevista en el presente artículo será aplicable en el régimen subsidiado y para el efecto, el cabeza de familia se asimilará al cotizante.

Parágrafo 6. Hasta tanto entre en operación el Sistema de Afiliación Transaccional, la dependencia económica se declarará en el momento de la inscripción en la EPS y se presumirá la buena fe en su declaración.

Artículo 36. Afiliación cuando varios miembros del núcleo familiar son cotizantes.

Cuando los cónyuges, compañeros o compañeras permanentes, incluidas las parejas del mismo sexo de un mismo núcleo familiar, tengan la calidad de cotizantes, éstos y sus beneficiarios deberán estar inscritos en la misma EPS. Se exceptúa de esta regla cuando uno de los cotizantes no resida en la misma entidad territorial y la EPS en la que se encuentre afiliado el otro cotizante y los beneficiarios no tenga cobertura en la misma y no haga uso del derecho a la portabilidad.

Si uno de los cónyuges, compañera o compañero permanente cotizantes dejare de ostentar tal calidad, tanto éste como los beneficiarios quedarán inscritos en cabeza del cónyuge que continúe cotizando.

Parágrafo. El Sistema de Afiliación Transaccional dispondrá los instrumentos para garantizar que el núcleo familiar esté afiliado a la misma EPS.

Artículo 37. Inscripción de los padres en el núcleo familiar. Cuando ambos cónyuges, compañeros o compañeras permanentes, incluidas las parejas del mismo sexo, tengan la calidad de cotizantes, se podrá inscribir en el núcleo familiar a los padres que dependan económicamente de uno de los cónyuges, compañeros o compañeras permanentes y no tengan la calidad de cotizantes, en concurrencia con los beneficiarios, los cuales quedarán inscritos con el otro cotizante.

Si uno de los cónyuges, compañera o compañero permanente cotizantes dejare de ostentar tal calidad, los padres podrán continuar inscritos en la misma EPS como afiliados adicionales, cancelando los valores correspondientes.

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).

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).

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

El presente trabajo cuenta con una fase de recolección de información mediante una metodología cualitativa, con la cual se pretende conocer las percepciones laborales que se tienen acerca de las oportunidades de las personas trans en la ciudad de Manizales. Con esta finalidad se tomó una muestra no probabilística por conveniencia de 5 personas relacionadas de manera directa o indirecta con la condición del trabajo para personas trans en Manizales.

Para la obtención de esta información, se hizo uso de entrevistas semiestructuradas para conocer las tres perspectivas planteadas anteriormente.

Sin importar las características de la población, se hicieron una serie de preguntas diferentes para cada una de las perspectivas entrando en la cotidianidad de los informantes.

Fases de investigación

A continuación, se presentarán las fases dentro del proyecto con los respectivos objetivos de cada una:

Fase 1: Diseño de preguntas para las 3 partes

Lograr definir claramente los instrumentos para el desarrollo de la metodología. En el Anexo 1 se presenta la guía de preguntas semiestructuradas que se aplicó;

Fase 2: Selección de participantes

La selección de la muestra se realizó a partir de un muestreo no probabilístico.

- Personas transgénero o transexuales que hayan tenido algún vínculo laboral. - Las personas debían haber trabajado mediante trabajo formal o no para que contasen sus experiencias.
- Fundaciones que apoyen a las personas trans. La elección se hizo por una fundación que ha apoyado a las personas trans no solamente a ser incluídas en la sociedad, sino también a la

formulación de políticas públicas por parte de la Alcaldía de Manizales y a ser incluidas en el ámbito laboral.

-Empresas que se estén preparando o hayan tenido procesos de contratación de personas trans. Se realizó la elección de dos empresas: una que se prepara y otra que tuvo un proceso de contratación de una persona trans en la ciudad de Manizales.

Fase 3: Recolección de información

Determinar los principales retos, dificultades y rangos de acción que tienen las personas transgénero y transexuales, empresas y fundaciones respecto a las perspectivas y oportunidades laborales de la población trans.

Fase 4: Análisis de la información

Se transcribieron las entrevistas, en donde se identificaron 8 pre-categorías diferentes para agrupar la información recolectada, las cuales fueron: transición al interior de las empresas, bolsa de empleo trans, contratación, capacitación, no discriminación, plan carrera, creación de Comité de inclusión, igualdad y equidad de género e identidad empresarial.

Fase 5: diseño de una caja de herramientas para la contratación de personas trans en la ciudad de Manizales.

Luego de agrupar la información, se procederá al diseño de una caja de herramientas, la cual le permitirá a las empresas tener diferentes recursos y herramientas para la adecuada contratación de personas trans en la ciudad de Manizales.

6. RESULTADOS

Para lograr la obtención de los resultados en el presente proyecto se entrevistaron a 5 personas, las cuales se describen a continuación: la directora de una fundación ubicada en la ciudad de Manizales, la cual se dedica a brindar apoyo a las personas trans en todo lo relacionado con procesos incluyentes, entre ellos el laboral. Se conversó también con una abogada, perteneciente a una de las firmas de abogados más prestigiosas del país, quien se desempeña como socia y presidenta del comité de inclusión y equidad de género de la misma, la cual tiene presencia a nivel nacional. Así mismo, se habló con un funcionario del área de talento humano de una entidad de salud con presencia en la ciudad, en la cual se realizó la contratación de una persona trans. Cabe aclarar que se reserva el nombre de cada una de las empresas por confidencialidad de los informantes. También, se conversó con dos personas pertenecientes a la población trans, las cuales han tenido experiencias laborales tanto formales como informales.

A partir de las entrevistas realizadas, se pudieron identificar varias pre-categorías, que pudieron posteriormente dar conocimiento de las categorías que se desarrollaron en el proyecto y que permitieron dar una visión mucho más amplia de las percepciones que se tienen tanto a nivel de la fundación, como a nivel de las empresas y de las personas entrevistadas. Así mismo, se obtuvieron las categorías a partir de las necesidades que pueden presentar en los entornos laborales a los que las personas trans puedan verse enfrentadas.

Por consiguiente, se procede a realizar el análisis de cada una de las categorías de acuerdo con lo conversado. Véase el anexo 2, en el cual se agrupa la información de las entrevistas en cada una de las categorías.

TRANSICIÓN: dentro de la conversación que se sostuvo con una de las personas trans, se pudo concluir que unas de las principales necesidades es el apoyo para el desarrollo en su proceso de transición. De acuerdo con esta persona, la mayoría de la población trans tiende a abandonar sus estudios y trabajos para dedicarse exclusivamente a realizar su transición. Sin embargo, hay algunas personas que deciden continuar su proceso estando en sus ambientes laborales, por lo que el apoyo de la empresa debe estar orientado a fortalecer el proceso de transición de la persona, en el sentido de poder actualizar sus documentos y sus datos frente a las administradoras del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), bancos y demás entidades.

Para este proceso, es de vital importancia no solamente contar con el apoyo de las diferentes empresas que intervienen en el proceso tales como bancos, EPS, fondos de pensiones, administradoras de riesgos laborales, entre otras.

Por parte de la empresa, se sugiere contar dentro del departamento de gestión del talento humano con personal profesional en las áreas de psicología para orientar a las personas en proceso de transición a guiar su proceso y apoyarles en todo lo concerniente, así como también para prevenir los factores colaterales como el riesgo psicosocial, la discriminación y demás problemas que se puedan presentar dentro del sitio de trabajo.

BOLSA DE EMPLEO TRANS: para efectos del ingreso de personal trans a las empresas, se sugiere que estas cuenten con una bolsa de empleo trans, la cual les permita acceder de manera ágil y oportuna a las hojas de vida del talento humano de esta población, en donde se puedan analizar las competencias y capacidades de cada uno de los candidatos a tener en cuenta dentro de los diferentes procesos de selección. Así mismo, esta es una herramienta que permitirá tener una mayor visibilidad de las personas trans, y podrá permitir

evaluar cada una de las competencias que estas poseen. Lo anterior, puesto que de acuerdo con lo conversado con las dos personas que se entrevistaron, éstas concuerdan en la necesidad de tener una mayor visibilidad de la población, no solamente para ser incluidos en la sociedad, sino también para poder ver su preparación y lo que hay más allá de la parte identitaria de género. Esto es bastante importante, ya que estas también tienen derecho a un trabajo formal, tal como lo indica la Constitución Política y puede verse en el marco legal del presente proyecto, por lo que se hace relevante el poder crear este tipo de alternativas con los fines ya descritos.

Esta es una herramienta que puede servir tanto para las empresas como para las personas trans, ya que las empresas pueden acceder mucho más fácilmente a las hojas de vida y el colectivo pueden acceder mucho más fácilmente a un trabajo formal.

Así mismo, se encontró que puede ser una adecuada línea de acción para la Alcaldía de Manizales, en aras de poder continuar en la búsqueda de la inclusión de las personas trans no solamente a los escenarios laborales, sino también a la vida en general, debido a que como se indica en el marco de antecedentes, existen trabajos transnormalizados como el trabajo sexual y el estilismo, para los cuales gran parte de la población trans no ha sido capacitada y deben acceder a ellos por no poder acceder a otro tipo de oportunidades laborales. Con una de las personas entrevistadas, se pudo tocar este tema, en donde para ella es fundamental poder tener una forma de hacer visibles sus competencias, una forma en la que ella pueda demostrar quién es en realidad sin miedo a ser rechazada simplemente por su identidad de género.

CONTRATACIÓN: uno de los principales vacíos que se plantearon al inicio de la realización del trabajo, fue cómo contratar a una persona trans que no había realizado formalmente su cambio de nombre y género mediante escritura pública, ya que el género y nombre que aparecen en sus documentos de identidad, no corresponden a la identidad de

género de la persona. Por esta razón, se procedió a preguntarle a un abogado especialista en derecho laboral, qué alternativas se pueden tener en cuenta para la contratación de este colectivo, encontrando lo siguiente: para las personas trans se deben respetar las semanas cotizadas al sistema general de seguridad social en salud, ya que son derechos irrenunciables.

Así mismo, se puede realizar un otro sí en donde se modifique el nombre del trabajador con su nombre identitario y el cambio de su género su aplica. También, se tiene en cuenta que las personas trans tienen derecho a las semanas de licencia de maternidad o paternidad según corresponda.

Las personas trans también pueden apoyarse en las empresas, generando un contrato de trabajo en donde se tenga en cuenta sus nombres y datos que aparezcan en su documento de identidad, así como también su nombre identitario. Para efectos de dotación, carnetización y demás, la empresa puede entregarle todos los elementos necesarios de acuerdo con su identidad de género, sin incurrir en inconvenientes legales por estas causas.

Adicionalmente, es una línea de acción importante dentro del comité de inclusión y equidad de género del cual se hablará más adelante, debido a que es un punto por el cual las empresas pueden abstenerse de contratar talento humano trans.

CAPACITACIÓN: es importante tanto capacitar al talento humano trans como al resto de personas que se tienen en las organizaciones, debido a que el personal debe estar preparado para el recibimiento de las personas trans en cuanto a temas básicos de inclusión, tales como el lenguaje, pronombres y sobre todo el trato dentro de los parámetros del respeto por la diversidad e identidad de género.

Es muy necesaria la solidaridad y el respeto dentro de este punto, de acuerdo a lo expresado por una de las personas entrevistadas, porque si bien ya se tiene un proceso complejo de transición, existe otro reto mucho mayor al momento de la contratación de

talento humano trans al interior de las organizaciones. Por tal razón, se debe contar con el apoyo, tanto del área de talento humano, como de todos los integrantes de las organizaciones, en aras de propender por un sano ambiente laboral y un adecuado recibimiento del talento humano de este colectivo.

Así mismo, antes y después de la contratación del talento humano trans, se debe concientizar a todo el personal sobre la importancia de tener una diversidad y equidad de género dentro de las organizaciones. Esto puede lograrse mediante acciones de formación, jornadas de promoción y prevención y conferencias incluyentes, en donde todos puedan comprender los conceptos y demás temas relacionados con el colectivo trans, para comprender un poco más su realidad y poder tener una mayor aceptación dentro del entorno laboral. De allí el poder conocer su realidad, su historia y demás luchas constantes por tener un lugar dentro de la sociedad.

Teniendo en cuenta el marco de antecedentes y el marco teórico del presente proyecto, se puede tener un abrebocas de la realidad que ha sufrido la población trans en cuanto a discriminación; incluso ha llegado a tal punto, que la expectativa de vida promedio de una persona trans es de máximo 35 años, no sólo por los homicidios sino también por la alta tasa de suicidios que se presentan a causa de estos flagelos.

Debido a lo anterior, se hace sumamente necesaria la capacitación del personal que rodeará a las personas trans, con el fin de que puedan comprender un poco su realidad y en vez de juzgarles, puedan apoyarles en todo lo relacionado con la materia laboral.

Por último, se hace muy necesario capacitar a la población trans en autocuidado, en seguridad en sí mismos y fortalecer su autoestima para que puedan ingresar a sus puestos de trabajo con mucha más seguridad. También, es necesario brindar todo el proceso de inducción relacionado con el puesto de trabajo, en aras de poder entregarle herramientas para

un adecuado desempeño laboral. Dentro de la inducción, también se deben relacionar todos los procesos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los cuales se debe entregar toda la información correspondiente a los factores de peligro psicosocial y mencionarles los mecanismos de ley a los que pueden acudir en caso de sufrir acoso laboral. De acuerdo con las dos empresas entrevistadas, aciertan en que estos organismos se encuentran conformados y funcionando, por lo que puede resultar de gran ayuda para el colectivo trans.

NO DISCRIMINACIÓN: para todas las partes entrevistadas es fundamental promover una cultura de no discriminación dentro de los ambientes laborales. Para la fundación, es de vital importancia tener en cuenta este punto para la formulación de políticas públicas para que las personas trans y en general la población LGBTIQQQ+ puedan acceder a oportunidades de trabajo formal, ya que con este se puede concientizar a la sociedad en general sobre la importancia de tener una sociedad diversa e incluyente. Así mismo, desde la no discriminación se debe propender por el acceso a la educación formal por parte de la población trans, ya que en la ciudad de Manizales únicamente el 71% de la población trans pudo finalizar la secundaria, como lo indica el marco de antecedentes del presente proyecto y como lo indica el estudio realizado por la Alcaldía de Manizales en el año 2017 (Henao & Aguirre, 2017). Esto, de acuerdo con la fundación, las empresas y las personas entrevistadas, es debido a la discriminación que se presenta desde edades tempranas para las personas que demuestran comportamientos y actitudes diferentes a las tradicionales y aceptadas por la sociedad. Por tal razón, el acceso a los trabajos formales se ve seriamente afectado, permitiendo la entrada a los llamados trabajos transnormalizados a la vida de este colectivo.

Sin embargo, de acuerdo con las personas entrevistadas, pueden existir personas profesionales e inclusive con posgrados ejerciendo labores como el trabajo sexual o el estilismo, debido a la discriminación que se presenta al interior de las organizaciones, por lo

que se debe tener en cuenta que las personas trans son personas con ideales, metas, proyectos de vida, sueños, entre otras cosas que requieren de oportunidades laborales para poder materializar lo ya descrito. Una de las personas entrevistadas indicó que tiene grandes ideales por cumplir, pero ha tenido que abandonar oportunidades laborales en donde ha podido sentirse realizada por la discriminación a la que ha sido sometida, ya que la tildaron de “imitación de mujer barata”, lo que generó en ella no solamente frustración, sino tendencias al suicidio y ganas de abandonar sus sueños. Pero, pudo correr con la suerte de encontrar un trabajo en un call center en el cual la respetan y la valoran como persona.

Las campañas de no discriminación al interior de las organizaciones permiten tener un talento humano más consciente y sensible frente a las diferencias que se tienen en la sociedad, lo que permite tener una mayor empatía con el colectivo. Es por esta razón, que se sugiere crear campañas de inclusión y conocimiento frente a la población trans, en donde puedan interactuar entre todos generando un ambiente laboral incluyente.

Así mismo, para todas las personas en general es fundamental el apoyo por parte de las familias en todos los procesos de la vida. Para el proceso de transición, es un pilar fundamental, puesto que allí es en donde se renuevan las fuerzas y se tienen más herramientas para enfrentar a la sociedad, tal como lo indicó una de las personas entrevistadas. Sin embargo, la otra persona entrevistada indicó que todo su proceso de transición hasta la actualidad lo tuvo que vivir sola, precisamente por la discriminación que ha recibido por su madre y sus hermanos, generando en ella inseguridades, depresión y tendencia al suicidio. Sin embargo, ha podido sobrellevar todas las presiones y cargas que le ha ido poniendo la vida, aunque manifestó que hubiese sido mejor con el apoyo de su familia. Esto lo muestra el apoyo que ha recibido por parte de su abuela, quien la ha acompañado en todo el proceso de transición y ahora la acepta y la ve como toda una mujer, lo que ha permitido que ella se sienta más aceptada y querida por sí misma, ampliando la tolerancia a la frustración.

PLAN CARRERA: tal como se indicó en el marco de antecedentes y en el numeral de capacitación, el acceso a la educación por parte de la población trans es precario, debido a la discriminación que se sufre, no solamente por parte de la sociedad, sino también por parte de sus familias. Por ende, el plan carrera pretende que las empresas puedan apadrinar al talento humano trans permitiéndoles acceder a programas de educación superior, mediante las cuales puedan progresar en sus vidas.

Para las partes entrevistadas, es fundamental poder tener dentro de las organizaciones un plan que permita a las personas trans acceder a programas de educación superior, ya que según las estadísticas realizadas en el 2017, en donde se indica que únicamente el 4% de la población es técnico y ninguna es profesional. También, se hace necesario el apoyo por parte de la Alcaldía de Manizales en este punto, ya que no se cuenta con ningún apoyo para esta población en este tema, tal como lo indicó la funcionaria de la fundación que se entrevistó.

La necesidad de tener mano de obra calificada para las empresas permitirá que las personas trans puedan acceder a formarse no solamente para prestar un mejor servicio dentro de las empresas, sino también para poder fortalecer sus proyectos de vida y progresar, lo indicó una de las personas entrevistadas. Esto permite tener una mayor visibilidad de la población y dignidad en la vida de las personas trans.

COMITÉ DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO: para una de las empresas entrevistadas, es fundamental tener un comité de inclusión que apoye a la alta dirección, así como al departamento de talento humano en temas relacionados con inclusión y equidad de género dentro de las organizaciones. Así mismo, con las personas y las demás partes entrevistadas concordaron en la necesidad que tienen las organizaciones de tener un comité que no solamente pueda condensar la información que se tiene del talento humano trans dentro de las organizaciones, sino también que permita estar a la vanguardia con todos los

temas relacionados con inclusión dentro de las mismas. Esto permitirá que la empresa pueda tener toda la información necesaria para poder proceder con temas incluyentes dentro de la misma. Es una necesidad que se tiene y que se debe abordar en un corto plazo, indicó la empresa que ya se encuentra implementándolo. Es necesario también trazar unas metas cuantificables no solamente en contratación sino también en campañas y generación de visibilidad para que otras organizaciones puedan acogerse a esta iniciativa y también para que la sociedad en general pueda ver la necesidad de tener un cambio dentro de la cultura organizacional.

También es muy importante tener en cuenta que este es el organismo encargado de generar campañas educativas y de visibilidad para el exterior de la organización, así como el encargado de la generación de nuevas alternativas para el cambio en la cultura organizacional, y que así se pueda generar un mayor impacto, indica la empresa que tiene el comité. Se hace muy necesario que el comité de inclusión y equidad de género esté articulado con el comité de convivencia laboral, para que se pueda realizar un trabajo en equipo.

IDENTIDAD EMPRESARIAL: para las empresas consultadas es muy importante que una cultura incluyente haga parte de su identidad empresarial. Esto puede marcar la diferencia con el resto de organizaciones y se pretende también crear un colectivo de empresas que desarrollen este tipo de alternativas, en aras de poder cambiar la cultura en las organizaciones y se inicien los procesos de inclusión en las mismas. Se deben generar ambientes en donde se estimule el respeto por la diversidad, la libertad de expresión y entender que todos los seres humanos tienen diferencias y se deben aceptar tal como son, tal como lo indica una de las empresas entrevistadas.

Con esto, se puede evidenciar cuáles son las percepciones que se tienen del trabajo para las personas trans desde las tres perspectivas propuestas: empresa, fundación y personas.

Así mismo, se pueden identificar las necesidades en cuanto a la dinámica laboral para las personas trans, las cuales consisten en poder generar un apoyo por parte de las empresas para el proceso de transición de las personas trans al interior de las organizaciones, la creación de la bolsa de empleo trans, para crear mayor visibilidad de la población y propender por el acceso a oportunidades laborales formales para la población trans en la ciudad de Manizales. Fortalecer los procesos de contratación con el fin de poder informar a las áreas de talento humano de cómo contratar a las personas trans cuando estas no cuentan con la actualización de sus documentos legales, qué tipo de dotación se debe entregar, entre otras.

Se deben fortalecer los procesos de capacitación para transmitir conocimiento frente a los lenguajes incluyentes, frente a lo que es un colectivo trans, entre otras líneas de acción para fortalecer la no discriminación en los entornos laborales y permitir que las personas trans puedan gozar de las mismas oportunidades que otras personas.

Por último, conformar un comité de inclusión y equidad de género mediante el cual se puedan gestionar todos los temas relacionados con la contratación de las personas trans en los entornos laborales.

La caja de herramientas para la adecuada contratación de las personas trans, está compuesta por cada una de las categorías encontradas en el proyecto, las cuales pueden responder de manera positiva a las necesidades que se tienen tanto dentro de las organizaciones como para el progreso de las personas trans. Es por esto, que cada punto cumple con una función específica con las cuales se puede llevar un proceso de contratación óptimo, que propenda tanto por el cumplimiento legal como la obtención de una oportunidad laboral formal para la población trans en la ciudad.

Esta caja de herramientas busca facilitar mucho más el proceso de contratación en las organizaciones, aclarar dudas y permitirle a la población trans tener acceso al trabajo formal,

permitiendo generar progreso y la realización de su proyecto de vida. Es un recurso que también le permite tener conocimiento a las organizaciones de cómo se deben realizar los procesos, ya que en las entrevistas realizadas se identificó que las empresas desconocen el proceso de contratación, el trato, entre otros temas, con referencia a la población trans, por lo que se sugiere tener este recurso para darle claridad al proceso de contratación de este colectivo en las organizaciones.

Con esto, se le puede dar respuesta a los tres objetivos específicos planteados en el presente proyecto.

7. DISCUSIÓN

La resistencia a la inclusión en la sociedad de las personas con orientación sexual diversa , tiene un orígenes diversos como la crianza, relación y modelos parentales. A muchas personas, desde su misma crianza, les inculcaron o impusieron la idea de que esto era algo malo o indebido, de acuerdo a lo indicado por la ACNUR en el 2012.

De acuerdo con lo indicado en el referente teórico, las problemáticas que tienen las personas trans para acceder a una oportunidad laboral formal se hacen complejas. Sin embargo, aunque se evidencian algunos avances realizados por entidades locales, nacionales e internacionales en temas de Derechos Humanos e inclusión para las personas trans, son muchas la 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). Estas luchas las han liderado también las diferentes fundaciones que prestan su servicio para la inclusión de las personas trans, llegando a la misma conclusión. Las barreras que se encuentran no solamente en la sociedad sino también en las organizaciones permite que se genere una mayor distancia entre las organizaciones y el colectivo trans. Por esta razón, se hace necesario establecer diferentes alternativas para generar una mayor visibilidad no solamente de la población, sino también de sus competencias y su posible idoneidad para poder ocupar algunas vacantes que se presenten.

Con base en lo realizado en el presente proyecto, se pudo encontrar que algunas de las personas trans han tenido que recurrir no solamente a labores como el estilismo o el trabajo informal, sino también al trabajo sexual como mecanismo de supervivencia, lo que vulnera tanto sus derechos como su integridad en general, tal como lo indica el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBTIQQQ+ en su estudio realizado en el año 2019.

Teniendo en cuenta lo conversado con la fundación y una de las personas que se entrevistaron, se logró deducir que el trabajo sexual no se ve como una oportunidad de trabajo negativa; por el contrario, se percibe en estas partes como un trabajo que les permite obtener su sustento, por lo que lo defienden y lo honran, pidiéndole al Estado eso sí, que sea un trabajo reconocido y que les permita protegerse también a medida que desarrollan estos oficios.

Desde una perspectiva personal, ningún trabajo es deshonra; al contrario, el trabajo genera dignidad y progreso en los seres humanos. Es por esto que, si la población trans defiende este oficio, es necesario que, tanto el Estado como la sociedad en general lo reconozca y a su vez lo dignifique, entregando mecanismos de seguridad y estabilidad para las personas que realizan este oficio. Esto, teniendo en cuenta que según el estudio de Henao & Aguirre en compañía de la Alcaldía de Manizales en el 2017, 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.

Dando continuidad con lo informado por la OIT en el proyecto PRIDE, se evidenció que las personas trans dentro del colectivo LGBTIQQQ+ son las más afectadas al momento de conseguir un trabajo decente y un trabajo formal, debido al hostigamiento, acoso, discriminación e incluso maltrato físico no solamente por la sociedad, sino también por la fuerza pública. Esto, puesto que para otros colectivos puede ser menos difícil el acceso a oportunidades de trabajo, ya que pueden ocultar su orientación sexual, mientras que las personas trans tienen una identidad de género completamente diferente, que les genera barreras para llegar a las organizaciones. En esto aciertan las dos personas trans que participaron en el proyecto, puesto que son ellas las que viven esta realidad día a día. Indican que es la población que más maltrato recibe por la sociedad en general, generando así

inseguridades y ocultamientos forzados por simple mecanismo de supervivencia. Esto puede apoyarlo el estudio realizado por Henao & Aguirre y la Alcaldía de Manizales, en donde se indicó la expectativa de vida de las personas trans (35 años) por la alta tasa de homicidios y suicidios dentro de la población.

No se puede tener una visión únicamente laboral de las personas trans, ni de cualquier otro colectivo, se debe tener en cuenta que un ser humano es integral, que no solamente existen necesidades físicas sino también necesidades psicológicas para tener una armonía cuerpo-alma. Esto es de suma importancia, no solamente para sobrevivir en el mundo, sino también para poder tener un buen y adecuado desempeño dentro de los escenarios laborales. Por ello, se debe tener en cuenta que, no solamente se requiere propiciar un espacio en el ámbito laboral, sino acondicionarlo para generar estabilidad emocional por parte del talento humano trans y brindarle las herramientas de un buen desempeño y adecuado progreso, tanto del puesto de trabajo como de la organización. Por tal razón, las organizaciones que luchan por los derechos de los trans como los sindicatos e incluso la OIT han puesto en manifiesto el reto que supone para un trans la inserción laboral y más aún conservar el puesto.

De esto puede dar fe una de las personas entrevistadas, manifestando una palpable discriminación por parte de una empresa de aceites, en donde uno de sus clientes le manifiesta a la coordinadora de zona que prefiere contratar hombres o mujeres, que “imitaciones baratas”. Es aquí en donde surgen muchas preguntas y donde se cuestiona el actuar de la sociedad en general: ¿Sólo nos guía lo que vemos y no tenemos en cuenta que detrás de un cuerpo transformado, hay una persona que siente y vive igual que el resto de la humanidad?

No se tendría que estar buscando alternativas para poder incluir al colectivo trans en las organizaciones, no se debería luchar por derechos ni por inclusión, pero los parámetros

que establece la sociedad en general obligan a las fundaciones y entidades de derechos humanos a que se reinventen y generen alternativas para la equidad de género y el respeto por la diversidad, lo cual hace parte fundamental de la esencia del presente proyecto.

Es muy necesario generar mecanismos de impacto con el fin de cambiar positivamente la cultura en la que se mueve el país y en particular la ciudad de Manizales, y así poder entregar oportunidades de progreso, de crecimiento y de transformación tanto al interior del colectivo, como de la sociedad Manizaleña. El hecho de poder tener un proceso de transformación cultural al interior de las organizaciones, permite generar nuevos proyectos de vida, nuevas ganas de vivir y de luchar por los sueños de las personas trans. Un trabajo no impacta únicamente la fuente de sustento de una persona: permite estudiar, ser una mejor persona y ser mucho más competente para entregarle a la organización lo mejor de sí en su puesto de trabajo. Esta es la pretensión del presente proyecto: concientizar a las organizaciones que, al permitir la entrada del colectivo trans a sus organizaciones generará una esperanza de vida, en una población que constantemente piensa en acabar con la suya. Por esto, se debe hacerle ver a las organizaciones las necesidades que se evidenciaron en los resultados, y a partir de allí, proponer las soluciones necesarias para mitigar un poco la discriminación y la poca accesibilidad laboral que tienen las personas trans en Manizales.

Esta es una problemática que no solamente impacta el tema laboral, sino también el tema de la educación, porque de acuerdo con el estudio de Henao & Aguirre, en compañía de la Alcaldía de Manizales, el 71% terminó la secundaria, el 25% la Primaria el 4% es Técnico y ninguna es profesional. El generar un trabajo decente permitirá que las personas puedan continuar con sus estudios y progresar en la elaboración de sus proyectos de vida, teniendo en cuenta que, no solamente es el hecho de ofrecer un trabajo formal, sino también generar mecanismos para permitir que las personas puedan continuar con su formación profesional. Lo anterior, debido a que 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, por lo que es responsabilidad de la sociedad proponer oportunidades de trabajo y estudio simultáneos, en donde se verán beneficiadas no solamente las personas trans, sino también las organizaciones al generar competencias dentro del talento humano que contratan.

El solo hecho de generar empleo, implica también el acceso a la salud, a la pensión, a beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar de Caldas, tales como subsidios de menores, de personas de la tercera edad, créditos para educación, para compra de vivienda, entre otros, lo que permite un progreso mucho mayor de las personas con el simple hecho de acceder a una oportunidad de trabajo formal. Esto, teniendo en cuenta que 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 y 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.

En factores de riesgo psicosocial, para las personas trans es mucho más complejo generar una concentración total en las labores para las cuales se les son contratados, toda vez que 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 esta razón, estimular campañas que permitan la inclusión de los trans en las organizaciones, permitirá que este factor de riesgo se vaya mitigando y así poco a poco lograr continuar con el proceso productivo normal de las organizaciones.

De acuerdo con lo indicado por la Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña en el año 2019, para las empresas es de vital importancia conocer qué es la diversidad y cómo puede adaptarse este concepto dentro del entorno laboral. Y hablar de diversidad no es solamente tener diferencias en edades, razas, habilidades, experiencias, antecedentes, sino lograr entender que un ambiente incluyente es aquel en donde las personas sienten que sus diferencias, habilidades y destrezas son aceptadas, y que mediante estas pueden acceder a mejores oportunidades para alcanzar sus objetivos, metas y, en definitiva, explotar su potencial, no precisamente el generar actitud de rechazo y pormenorización de su mismo potencial. Esta diversidad puede generar un efecto positivo dentro de la moral de las personas, estimula el sentido de pertenencia y ayuda a que las personas se adhieran a su organización para mejorar el progreso de esta.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario proponer una alternativa que cobije todas las necesidades que presentan a nivel laboral las personas trans en la ciudad de Manizales, por lo que se creó una caja de herramientas en la cual no solamente las empresas, sino también las personas trans se puedan apoyar para llegar al objetivo: la inclusión laboral del colectivo en la ciudad de Manizales. Esto, debido a que no solamente se puede esperar a que el Estado se pronuncie con reformas legales, también se pueden generar alternativas que se cobijan al cumplimiento de los requisitos legales actuales, mientras se espera una ley de identidad de género que cobije todas las necesidades que presentan las personas trans en su vida en general, la cual es más que necesaria.

Esta caja, se compone de 8 elementos que entrega herramientas tanto al colectivo como a las organizaciones, que se articulan entre sí para entregar soluciones viables, mitigando así la discriminación.

En primer lugar, puede existir la posibilidad que las personas pueden iniciar su proceso de transición al interior de las organizaciones, por lo que la organización debe estar preparada para permitirle, propenderle y facilitarle dicho proceso a la persona, en donde se tenga en cuenta la actualización de sus documentos ante los diferentes organismos, y, en sí, que permita generar un lazo de confianza entre la persona y la empresa, ya que muchas personas prefieren retraerse de sus escenarios laborales o educativos para transicionar, evitando así burlas y malos tratos por parte de la sociedad.

Así mismo, las organizaciones deben tener a la mano las hojas de vida de personas trans que deseen ingresar a laborar en estas, por lo que se propone la creación de una bolsa de empleo trans, en donde se tengan los candidatos a la orden para así facilitar el inicio del proceso de selección, teniendo en cuenta que hasta el momento se tiene conocimiento que no existe una herramienta como esta en la ciudad para visibilizar las competencias de las personas trans. Es un punto que se debe tener en cuenta tanto al interior de la organización como de la Alcaldía de Manizales, si se piensa en la formulación de una nueva política pública para proteger los derechos de las personas trans en la ciudad.

Así mismo, las organizaciones deben estar preparadas para todos el proceso de la contratación de las personas trans, en donde se tenga en cuenta la forma de contratación, cómo pagarle la nómina a las personas que aún no actualizan su documento de identidad, qué tipo de dotación entregarle, entre otras, teniendo en cuenta que en los resultados se evidenció que las empresas no cuentan con capacitación en la materia y se puede incurrir en incumplimiento de la normatividad vigente aplicable, generando otras problemáticas para ambas partes. Por tal razón, se evidenció que se puede tener en cuenta ambos nombres (el legal y el identitario) al momento de la contratación y que la empresa al interior puede

entregarle el carné, la dotación y demás documentos de acuerdo con la identidad de género de la persona, sin necesidad de incurrir en incumplimientos normativos.

Una de las herramientas más importantes es el proceso de capacitación para los integrantes de la organización en lenguaje incluyente; en la concientización de tener presente que todos los seres humanos tenemos diferencias y que estas deben ser respetadas, así como también preparar a los integrantes de las empresas para la llegada de las personas trans. Muchos efectos colaterales de la discriminación obedecen precisamente a la falta de información por parte de la sociedad en general; de la historia de las personas trans, muchas veces ni se conoce la diferencia entre transgénero y transexual, por lo que este es uno de los primeros pasos para evitar incomodidades y posibles roces entre las personas trans y el resto de los funcionarios. En este punto, es de vital importancia concientizar a las personas sobre la prudencia en comentarios y preguntas, puesto que a ninguna persona cis-género o heterosexual le preguntan abiertamente si su órgano reproductor obedece a su identidad de género, o si han tenido relaciones sexuales con mujeres o con personas de su mismo sexo. Por esto, no es pertinente realizarle este tipo de preguntas a la población trans, porque es información que para cada persona hace parte de su intimidad.

Informar a las personas es fundamental para evitar la discriminación involuntaria, para no generar incomodidades y con ellas afectar el clima organizacional de las empresas; por el contrario, permite generar ambientes de entendimiento y comprensión y esto lo puede lograr el proceso de capacitación, evitando así los posibles chismes de pasillo y el rechazo hacia estas personas.

Es por esta razón que la herramienta de capacitación es para ambas partes: para los trans, puesto requieren saber sobre la cultura organizacional de las empresas, cómo se

comporta la empresa en sus procesos, entre otros, y para las organizaciones a través de la formación en temas legales y de convivencia.

Así mismo, se deben generar espacios de capacitación en donde las personas trans puedan conocer qué es el autocuidado; donde se hable de autoestima, de proyectos de vida, evitando así la aparición de la depresión y con ella la generación de efectos colaterales incluido el suicidio. Por esto, el área de talento humano debe estar a la vanguardia, en compañía de un psicólogo el cual pueda intervenir a las personas que lo requieran en este tipo de aspectos.

Tal como lo indica Colgan en el año 2007, la orientación sexual, la edad, nacionalidad, condición social y económica o el tener VIH son factores cuya intersección pueden contribuir y agravar los efectos de violencia y discriminación. Debido a estas múltiples formas de discriminación, las personas LGBTI son a menudo altamente marginadas de la sociedad y aisladas de sus comunidades y familias. Por tal razón, es necesario incluir dentro de la caja de herramientas un capítulo específico para los procesos de no discriminación. Se debe tener en cuenta, tal como se ha manifestado en el presente capítulo, que las personas trans tienen exactamente el mismo derecho a un trabajo digno y formal, tal como las personas heterosexuales o cualquiera que sea su orientación sexual, teniendo en cuenta que se debe fomentar la cultura de no discriminación hacia las personas trans. Para esta herramienta, es necesario indicar que la forma más efectiva de generar una cultura de no discriminación es generando acciones de promoción y prevención hacia la inclusión del colectivo trans, en donde se permita visibilizar la necesidad que se tiene por parte de los trans de acceder a un trabajo formal y sobre todo ser aceptado y respetado por parte de sus compañeros de trabajo. Por esto, se hace mucho más visible lo expresado por Maddaleno & Canevaro en el año 2016, quienes indicaron que entidades como la del INADI (Instituto

Nacional Contra La Discriminación, La Xenofobia Y El Racismo) son las encargadas de proteger a los grupos vulnerados en sus derechos. La no discriminación se centra no solamente en el cambio de cultura, sino también en reprender y enseñar a través del trabajo, que todos los funcionarios de la organización se deben aceptar entre sí y respetar las diferencias tanto de culto, identidad de género, ideología política, entre otras. Es por esto que, cuando se presenten casos de discriminación, serán las mismas personas que incurren en estas conductas, los encargados de promover espacios de conversación en donde se permita conocer mucho más las cualidades de vida de las personas trans.

Para esto, es fundamental contar con el apoyo de la alta dirección, en aras de fomentar un impacto positivo en la cultura organizacional, promoviendo una en donde la aceptación de las diferencias del resto de compañeros de trabajo se visibilice aún más.

Este punto debe ser absolutamente recíproco: tanto las organizaciones como el colectivo trans deben poner todo de sí para ir cambiando la cultura poco a poco, paso a paso. Estos cambios requieren tiempo, dedicación y esfuerzo para ver resultados positivos a corto y mediano plazo. Debe ser un equilibrio entre ambas partes, puesto que ninguna puede tirar la toalla al primer intento, debido a que estos cambios se hacen un poco difíciles teniendo en cuenta el tipo de sociedad que caracteriza a la ciudad de Manizales, una en donde se es conservador y resistente a los cambios, tal como lo indica la ACNUR en el año 2012. Para esto, se reitera, debe tenerse en cuenta que la resistencia a la inclusión de las personas con orientación e identidad sexual diversa, tiene su origen en situaciones estructurales generalmente impuestas en la crianza y desarrollo en sociedad. Por esto es difícil el proceso, porque se tienen que intervenir inclusive los patrones de crianza de las personas, precisamente aquí la importancia de esta herramienta, la cual estimulará el proceso de cambio de cultura organizacional.

El resultado final, podrá ser el mejorar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, de acuerdo con lo indicado por la Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña en el año 2019. Promover un ambiente de no discriminación y de aceptación de cada uno de los trabajadores de la organización, permitirá generar un clima organizacional cálido y tranquilo, permitiendo que el enfoque de cada persona sea hacia la estimulación del proceso productivo, no el revisar qué diferencias tienen los compañeros de trabajo de su área.

Generar un clima organizacional cálido, puede causar un aumento en la productividad de la organización, lo que permitirá la generación de recursos para la creación de un comité de inclusión y equidad de género, el cual puede apoyar al comité de convivencia laboral con todo lo relacionado a las actividades descritas previamente, con las que se permitirá el acceso y mantenimiento en su puesto de las personas trans en Manizales. Este comité tendrá como principales líneas de acción, implementar la caja de herramientas propuesta, teniendo también como eje principal la creación de un plan carrera, mediante el cual la propia organización permita el acceso a la educación formal de las personas trans, generando así una mejor calidad de vida. Este plan carrera consiste en que, al mismo tiempo que la persona se encuentra laborando, pueda acceder a culminar sus estudios de colegio si aplica, o que pueda acceder a programas de educación superior, generando así sentido de pertenencia hacia la organización por parte de la persona y generando un progreso laboral al interior de esta.

Así mismo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo con el estudio realizado por la Universidad de Harvard en el 2016, en el cual se hablaba que los trabajadores no se sienten cómodos en sus lugares de trabajo por no poder expresar su ideología, sentido del humor y entre otros la identidad de género, al tener en cuenta lo presentado en el proyecto, estas barreras podrían eliminarse, generando así trabajadores seguros de sí mismos y empoderados, con lo que se puede fortalecer y estimular el proceso productivo de la organización, lo cual

sería una ganancia fundamental para esta. Por lo que la implementación de la caja de herramientas no solamente favorecería a las personas trans sino también a las mismas organizaciones, ya que todo el equipo de trabajo podría notar los esfuerzos que invierte la empresa en generar comodidad en sus trabajadores, lo que puede impactar de manera muy positiva en la producción de la misma.

Por último, la implementación de la caja de herramientas permitirá generar una identidad empresarial, que reconocerá a la empresa dentro de la sociedad como una empresa incluyente, promotora de los derechos de las personas trans y creadora de espacios en donde se pueda ser aceptado independientemente de las diferencias que se tengan entre los funcionarios de la organización, haciendo así del mundo un mejor lugar para fomentar la calidad de vida de las personas trans, permitiendo el progreso y ampliando la expectativa de vida del colectivo.

8. CONCLUSIONES

Al tener las posiciones tanto de la fundación, como de las empresas y las personas trans, las partes resaltan la necesidad de diseñar e implementar procesos en donde se fomente la no discriminación hacia el colectivo trans, mediante campañas de capacitación a todo el equipo de trabajo, generando empatía y adherencia a la cultura organizacional.

Se creó la caja de herramientas con la que se podrán abordar las necesidades encontradas en el presente proyecto, ayudando tanto a la población como a las empresas con el proceso de contratación de estas, eliminando una de las principales barreras para el progreso profesional del colectivo y brindándole herramientas a las organizaciones para dicho proceso de contratación, transición, capacitación, no discriminación, la creación del comité de inclusión y equidad de género, la creación de una bolsa de empleo trans y el manejo de la identidad organizacional.

Las organizaciones, con la implementación de la caja de herramientas, pueden ganar trabajadores más auténticos y seguros de sí mismos, eliminando preocupaciones frente a su identidad de género y otros prejuicios que estos puedan presentar, concentrando toda su energía en favorecer e incrementar el proceso productivo en la organización. Generar comodidad en los puestos de trabajo permite tener un equipo más motivado y orientado al éxito.

9. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Fundación el inicio de conversaciones con el Gobierno Nacional para la creación de proyecto de ley de identidad de género, en donde se aborden y se tengan en cuenta todas las necesidades que presentan las personas trans no solamente en temas laborales y se fomente la contratación formal del colectivo, brindando también beneficios para las empresas.

También, se recomienda implementar la caja de herramientas en las organizaciones, en aras de fomentar un proceso adecuado y pertinente de contratación de personas trans en Manizales, eliminando importantes barreras que impiden el acceso a las organizaciones por parte del colectivo, generando empatía así entre el empleador y el aspirante. Así mismo, hacer hincapié en los capítulos de capacitación y no discriminación, brindando espacios de educación sexual e inclusión a los trabajadores, generando un conocimiento tal que ellos mismos puedan ir cambiando la cultura de rechazo -si se tiene- al colectivo trans.

Se recomienda a las personas trans tener toda la disposición y adaptación al cambio en la medida en que se implemente la caja de herramientas, con el fin de apoyar los procesos de contratación, teniendo en cuenta que el proceso implica esfuerzos tanto de las organizaciones como de las personas.

A los equipos de trabajo de las organizaciones, se les recomienda tener mucha disposición para el recibimiento de las personas trans, toda vez que no es necesaria más discriminación ni juzgamientos. Hay que tener en cuenta que detrás de lo que se ve, hay una persona con necesidades, obligaciones y un gran potencial al igual que en el resto de personas, por lo que se debe tratar con respeto y acogerla de la mejor manera.

A la Universidad, se le recomienda fortalecer temas relacionados con inclusión al colectivo trans, siendo pionera con la implementación de la caja de herramientas propuesta en el presente trabajo, teniendo en cuenta que la Universidad es un escenario propicio para la aplicación de la misma.

Por último, se recomienda también a la Universidad trabajar temas de inclusión desde las áreas académicas, administrativas y de proyección social con énfasis en gestión del talento humano (especialización y maestría) y educación desde la diversidad (maestría).

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor de tesis, el docente Carlos Eduardo Rivera, quien desde el comienzo del proyecto tuvo un compromiso igual o mayor al mío para la realización del mismo. En segundo lugar, a mi mamá, mi hermano y mis tías Fanny y Adriana, quienes estuvieron apoyándome en cada peldaño alcanzado y quienes siempre me han admirado por lo que hago. En tercer lugar, a Nicolás Arango quien fue de gran apoyo en la realización del presente. A María Isabel Abad por su apoyo, entrega y compromiso con la primera fase de este trabajo, que es tan suyo como mío y que esta idea se la debo a ella. A la Universidad, gracias por abrirme sus puertas para enriquecer este proceso académico que me permite generar un crecimiento tanto personal como profesional.

Sin embargo, este trabajo no habría sido posible sin el apoyo de la Dra. Alejandra Cárdenas, la Dra. Paula Samper, el Dr. Andrés Molano y Camila García, quienes con su conocimiento y experiencia nutrieron los resultados aquí descritos y permitieron llegar a lo que presento en este trabajo. Mil y mil gracias en especial a Vida Quintero, quien creyó en mí desde el inicio y quien me ha admirado de forma incondicional. Este trabajo fue pensado en ella y espero se pueda llegar muy lejos por proteger sus derechos.

Por último, dedicarle este proyecto a quien fue incondicional para mí, quien creyó en que llegaría lejos hasta el último día de su vida. A él, dondequiera que esté, un millón de gracias por su apoyo y energía y que nunca dejaré de admirarle y extrañarle. Gracias, don Auda (mi abuelo).

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.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

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 Interseculares 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 Interseculares de Cataluña (2019) Inclusión Trans en el trabajo. Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2019/10/07/inclusion-trans-en-el-trabajo/>

Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377.

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>

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

Centro Nacional de Consultoría y Cámara de Comerciantes LGBTI. (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>

Collazo, A., Austin, A., & Craig, S. L. (2013). Facilitating transition among transgender clients: Components of effective clinical practice. *Clinical Social Work Journal*, 41(3), 228-237.

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

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

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.

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

- 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>
- 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.
- Gómez, L (2002). Pequeña Enciclopedia del Medio Ambiente. Editorial Oriente. Cuba. Recuperado de <https://www.ecured.cu/Comunidad>
- Guerrero, J. (21 de septiembre de 2019) Despatologización trans: una tarea más allá de la nomenclatura. *El tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/salud/despatologizacion-trans-una-tarea-mas-alla-de-la-nomenclatura-414938>
- 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-del Municipio de Manizales. *Alcaldía de Manizales*, 69.

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

Lavín, S. (2016). LA PROBLEMÁTICA DE LA TRANSEXUALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. Recuperado de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8019/LAVINCARUS%2CSOFIA.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

Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710-723.

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_conceptosbausicos_final.pdf

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.

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

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/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)

[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

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

Perez, 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%](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf%22%0AReconocimiento-No)

[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

- 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%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- RAE, (2013). Inclusión Social. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/inclusi%C3%B3n-social>
- Ruiz, D. Cadéas, C. (s.f.). Qué es una política pública. Recuperado de: <http://www.unla.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm>
- Ruse M., (1989) La homosexualidad. Madrid. Cátedra. ISBN: 9788437608709
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble?. *Gender, Work & Organization*, 14(6), 596-618.
- Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (s.f) Recuperado de <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- Transfobia. (s.f) En Wikipedia. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Transfobia>
- Turizo, J. M., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos*LGBT Community: History and legal. *Revista Justicia*, 78-110.
- 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

ANEXOS

1. Guía de preguntas.

PERSONAS TRANS

<p>¿Cree usted que se puede expresar abiertamente que es trans en el ámbito laboral? ¿Por qué?</p>
<p>¿Qué espera usted de un trabajo al que pueda acceder? Ejemplo: estímulos, tratos, contratación etc.</p>
<p>¿Qué apoyo ha recibido de su familia o amigos para el acceso a un trabajo formal?</p>
<p>¿Qué herramientas cree usted que se puedan tener en cuenta al momento de realizar un manual de contratación para el talento humano trans?</p>
<p>¿Cómo esperaría que lo recibieren sus compañeros de trabajo al momento de ser contratado?</p>

FUNDACIÓN

¿Qué estrategias se han adoptado por parte de la fundación para la contratación del talento humano trans?

En temas educativos, ¿qué medidas se están adelantando para formar a las personas frente a qué es un colectivo trans?

¿Cómo se está preparando la fundación para la radicación de políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de personas trans?

¿Qué medidas se pueden tomar para iniciar el proceso de contratación de una persona trans? Ejemplo: ¿cómo debo llamarle en el contrato y en los documentos legales? ¿Qué uniforme debo darle? ¿Cómo le pongo en el carnet empresarial?

¿Qué garantías cree le ofrece el estado a una persona trans para acceder a un trabajo formal?

EMPRESAS

<p>¿Cómo educó a su personal antes o después de haber contratado a la persona?</p>
<p>¿Qué estrategias se han adoptado para la prevención de chismes de pasillo y demás factores que afectan a la convivencia laboral?</p>
<p>¿Está contemplado dentro de su SGSST o en algún procedimiento interno que la discriminación y el mal trato hacia la persona puede ser un riesgo fuerte en temas relacionados con acoso laboral y riesgo psicosocial?</p>
<p>¿Cómo se está preparando la empresa para el recibimiento de la persona trans? Es decir, qué medidas se adoptan frente a la contratación, carnetización, etc.</p>
<p>¿Cree usted que la contratación de una persona trans alteró positiva o negativamente su proceso productivo? ¿Por qué?</p>

2. Análisis de categorías.

1. TRANSICIÓN

Cuando regresé comencé a estudiar Artes Escénicas en la Universidad de Caldas y estando en 3 semestre es cuando yo decido empezar mi transición. Esta etapa fue muy traumática porque tenía que empezar a hacer cambios, me dio mucho miedo y no fui capaz de seguir estudiando. Quería concentrar toda mi energía en mi proceso de transición porque no quería que nadie lo presenciara, quería empezar el proceso sólo con mi familia rodeándome. Ahí es cuando decido contarle a toda mi familia. Realicé mi transición en el 2015 empezando 2016.

Hay personas que pueden realizar su transición tanto el ambiente laboral como en el ambiente educativo, lo cual me parece sumamente valiente puesto que es un proceso muy difícil.

Conté con el apoyo de mi familia el cual fue muy importante, tuve que tener apoyo médico, apoyo psicológico y apoyo psiquiátrico, ya que se puede generar depresión por todos los cambios tanto físicos y como enfrentarse a un montón de estragos a los que tenemos que enfrentarnos.

2. BOLSA DE EMPLEO TRANS

Se está planteando la implementación en conjunto con la Alcaldía de Manizales de una política pública en donde se permita tener parte de la planta del talento humano de las compañías personal transgénero, en donde se permita tener un cupo laboral del 10% de personas de este género.

Llevamos poco tiempo trabajando en el comité de diversidad e inclusión. Se podrá imaginar que las firmas de abogados no son empresas socialmente diversas, generalmente se contrata población de abogados bastante similar, es decir, abogados generalmente egresados de un grupo de universidades que no es extenso, son 5 o 6.

Nos hemos propuesto metas cuantificables, por ejemplo poder tener el 2 % de la población de la empresa perteneciente a la población LGBTIQ, queremos ser más proactivos, ya que en el pasado se creía que los abogados eran socialmente diversos, pero nos dimos cuenta que toleramos la diversidad sólo si llega, más no de proactividad buscando personas en otras poblaciones, por lo que se ha querido llegar al siguiente paso, porque nosotros hemos tenido personas de la población, teniendo sólo gays, no se ha tenido hasta el momento personas trans. Queremos pasar a un tema más proactivo en la búsqueda.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeros de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

Pues mira que yo ahí ya había hecho todos los cambios, yo desde el 2016 ya había cambiado mi cédula y todos mis documentos. Lo que si me pidieron fue un montón de documentación que yo no tenía como todavía actualizada, como la afiliación de la EPS y esas administradoras, como el de pensión, entre otros. El resto todo lo que me pidieron fue normal, también me pidieron la escritura en donde constaba mi cambio de nombre, el diploma del colegio y yo ese no lo tenía con el nombre mío, entonces mis papás fueron al colegio y me cambiaron el diploma. Me tuvieron mucha paciencia y fueron muy flexibles porque tuve muchos trámites que hacer. Afortunadamente mi nombre ya estaba cambiado porque muchas personas no han podido realizar este tipo de trámites, lo cual pone también muchas barreras para la contratación.

3. CONTRATACION

En el contrato se puede poner el nombre que aparece en la cédula, el número y en adelante se pone el nombre identitario de la persona, con el fin de poder tener en cuenta su identidad de género. Respecto al uniforme y al carnet, que son procesos más internos de la empresa, pueden ir de acuerdo a la identidad de género de la persona.

Primero se debe tener una concientización, es una línea de acción que tenemos y es una meta que tenemos, tener población de esos grupos. Imagínese el avance que se puede tener al respecto. De ahí en adelante no lo sé, no se cuánto tiempo pase hasta que estemos preparados para eso.

No causó ningún impacto puesto que se trató de manejar todo el proceso de manera igualitaria, lo único que afectó es que la entidad no sabía cómo actuar respecto al uniforme que debía entregarse, tratos, etc. La persona trabaja en el área de sistemas con hombres como compañeros de trabajo, con los cuales no se ha tenido ningún impacto negativo, presentó una buena y adecuada adherencia a su puesto y sus funciones.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeros de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

Pues mira que yo ahí ya había hecho todos los cambios, yo desde el 2016 ya había cambiado mi cédula y todos mis documentos. Lo que si me pidieron fue un montón de documentación que yo no tenía como todavía actualizada, como la afiliación de la EPS y esas administradoras, como el de pensión, entre otros. El resto todo lo que me pidieron fue normal, también me pidieron la escritura en donde constaba mi cambio de nombre, el diploma del colegio y yo ese no lo tenía con el nombre mío, entonces mis papás fueron al colegio y me cambiaron el diploma. Me tuvieron mucha paciencia y fueron muy flexibles porque tuve muchos trámites que hacer. Afortunadamente mi nombre ya estaba cambiado porque muchas personas no han podido realizar este tipo de trámites, lo cual pone también muchas barreras para la contratación.

También que se tenga en cuenta el tema de la flexibilidad con la documentación, que se tengan en cuenta las diferentes alternativas que se pueden presentar en caso de la contratación de una persona trans. Es necesario tener muy presente el trato, que se debe tener en cuenta que somos personas comunes y corrientes y que necesitamos ser tenidas en cuenta dentro de las decisiones de la empresa y sobre todo que puedan conocer un poco de lo que somos nosotres. Hay que tener en cuenta que una mujer trans es una mujer y que no somos hombres que nos disfrazamos de mujeres. Se deben tener en cuenta también las posibilidades de realizar tanto políticas publicas como ley de identidad de género, en donde se indique en todos los escenarios como son los pasos para seguir con los trámites que debemos realizar para poder realizar la transición.

En digitex he trabajado por cerca de dos años, he estado allí durante más de dos años, en donde me han tratado muy bien, mis jefes me tratan muy bien, me dan la información que necesito para poder realizar mi trabajo. Todo el trato ha sido igual.

Tuve la oportunidad de trabajar en una empresa de aceites llamada Petrobras como promotora de aceites y era la impulsadora de Manizales, Villamaría y Chinchiná. Estaba por todas las estaciones de servicio y por los talleres promoviendo la marca, en donde estudié la marca, beneficios, desventajas, pero pues es muy triste ver que donde me estoy estabilizando y me siento, bien, teniendo contacto físico con el cliente, porque para mí es más cómoda una venta presencial y que me llame mi jefe llevando dos meses de estar trabajando allí y me despide porque dos personas que usan los aceites le dicen a mi jefe que necesitan una impulsadora mujer, no una imitación barata. De esa manera se lo manifestaron a mi jefe. La gerente me decía que no tenía otra razón para despedirme puesto que era una excelente impulsadora, que tenía muy buen margen de ventas, pero quiso ser muy clara conmigo. Durante mucho tiempo quise demandar a esa empresa, pero no lo hice por el trato que recibí por parte de la gerente porque me respetaron. Por esos días bajé de peso, me deprimí, no quería comer, inclusive pensé en el suicidio y todavía lo pienso, he tenido que buscar ayuda psicológica porque por estos días he estado muy deprimida y no puedo dejar que eso pueda conmigo porque vine al mundo a hacer cosas muy grandes.

No tuve problema porque tengo mis papeles al día, como lo son mi cédula y demás certificados con los que no tengo ningún inconveniente al momento de firmar un contrato. El proceso de contratación fue completamente normal, pude ingresar a todas las empresas sin inconveniente alguno.

Desde el primer trabajo firmé contrato como Camila González.

4. CAPACITACION

Tenemos todos los mecanismos de ley, tenemos todo lo que la ley exige. El comité de convivencia laboral que se han tramitado como la ley ordena. En mi opinión, todos esos mecanismos no son los más importantes, puesto que si no se tiene una cultura organizacional en donde el respeto por la diversidad sea lo más importante, no habrá comité que funcione si en la práctica esto no se visibiliza, por lo que lo más importante es la cultura.

Primero se debe tener una concientización, es una línea de acción que tenemos y es una meta que tenemos, tener población de esos grupos. Imagínese el avance que se puede tener al respecto. De ahí en adelante no lo sé, no se cuánto tiempo pase hasta que estemos preparados para eso.

La parte que veo difícil es el iniciar ese proceso ya que es doloroso en el sentido de que esa persona no se sienta bien, ya que es la primera persona, ya que la persona se puede sentir un poco mal, porque puede que las reacciones de las personas pueden ser fuertes, lo que puede generar problemas en esa persona, eso me preocupa mucho. Hay que hacerlo con mucha pedagogía. Cuando se contrató a la primera persona con discapacidad en la firma se convocó a toda la firma a una serie de capacitaciones para saber qué se podía esperar y qué no se podía esperar de esa persona, etc. Y fue muy bien recibido, me imagino que se podría hacer lo mismo, se tendría que hacer primero esa pedagogía para poder recibirla de la mejor manera.

No hubo procesos educativos, debido a que la persona no se declaró abiertamente trans; sin embargo, tenía ciertos comportamientos masculinos. La persona ingresó por contrato de aprendizaje al área de sistemas, el cual se cumplió satisfactoriamente y se le hizo propuesta a la persona para que se quedase en la compañía y allí labora desde hace 3 años. El proceso fue sorpresivo, por lo que los procesos educativos no se adelantaron. No se tuvo una postura al respecto por temor.

No se adoptó nada respecto a la prevención de chismes de pasillo, ni se adoptaron procedimientos para prevenir temas de chismes ni afectaciones a nivel de convivencia laboral. Fue complejo, puesto que como lo dije hace un instante todo fue sorpresivo; sin embargo, se tuvo una adecuada aceptación por parte del personal de la entidad y no se tuvieron reacciones negativas.

A nivel general se tienen adoptados todos los protocolos y procedimientos como lo indica la ley para temas relacionados con acoso laboral y riesgo psicosocial, pero específicamente para la población trans no se han adoptado procedimientos.

No causó ningún impacto puesto que se trató de manejar todo el proceso de manera igualitaria, lo único que afectó es que la entidad no sabía cómo actuar respecto al uniforme que debía entregarse, tratos, etc. La persona trabaja en el área de sistemas con hombres como compañeros de trabajo, con los cuales no se ha tenido ningún impacto negativo, presentó una buena y adecuada adherencia a su puesto y sus funciones.

Yo siempre tuve super claro que no iba a volver al closet, no iba a esconder mi identidad por nadie, ni por un trabajo, ni por hacer sentir cómodo a alguien. Ahora yo miro atrás y me pregunto de dónde sacaba tanta fuerza, porque siempre me preocupé por corregir a las personas así no me conociesen; por ejemplo yo entraba a un supermercado y me decían bienvenido, entonces yo los corregía diciéndoles que era bienvenida entonces no sabía de dónde sacaba tantas hagallas porque literalmente le corregía a todo el mundo.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeres de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

Pues mira que yo ahí ya había hecho todos los cambios, yo desde el 2016 ya había cambiado mi cédula y todos mis documentos. Lo que si me pidieron fue un montón de documentación que yo no tenía como todavía actualizada, como la afiliación de la EPS y esas administradoras, como el de pensión, entre otros. El resto todo lo que me pidieron fue normal, también me pidieron la escritura en donde constaba mi cambio de nombre, el diploma del colegio y yo ese no lo tenía con el nombre mío, entonces mis papás fueron al colegio y me cambiaron el diploma. Me tuvieron mucha paciencia y fueron muy flexibles porque tuve muchos trámites que hacer. Afortunadamente mi nombre ya estaba cambiado porque muchas personas no han podido realizar este tipo de trámites, lo cual pone también muchas barreras para la contratación.

Como cualquier otra persona lo básico que yo esperarí sería un trato digno, donde haya igualdad de condiciones, donde me respeten, donde no se me vean vulnerados mis derechos y no se me excluya por ser trans, que el hecho de ser trans no determine quién soy, porque la gente sólo ve que soy trans, pero no todo lo que soy detrás de eso. Sería como juzgar a una persona únicamente por tener ojos verdes, eso no determina quien soy. Ser trans no es lo que me determina. El trato de mi nombre identitario y de los pronombres es algo fundamental para el buen trato.

Inclusive se ve el machismo con el que tratan a las mujeres cis género a las mujeres trans, ya la opinión no vale mucho y no tiene mucha credibilidad únicamente por ser mujer.

Me he sentido muy respaldada y querida por mi familia. Inclusive mi propia familia es la que me ha brindado trabajo y me han respaldado en las decisiones que he tomado allí. Después de salir del trabajo en bogota comencé a trabajar con mi propia familia. Tengo la fortuna también de contar con familia muy emprendedora, entonces tengo una prima que tiene una empresa de productos de belleza que es en Medellín, ella me dio trabajo mucho tiempo. Ella sabe que siempre me ha encantado escribir y que soy muy creativa, entonces ella sabe que me ha gustado mucho el tema del diseño, del manejo de redes sociales, entonces le manejaba todas las redes. Nunca recibí discriminación por parte de ningún miembro de mi familia, sólo un tío pero he contado con la protección de mis papás y de mi hermano. Ahora, le manejo las redes sociales a la empresa de mi hermana y puedo manejar mis propios horarios.

También que se tenga en cuenta el tema de la flexibilidad con la documentación, que se tengan en cuenta las diferentes alternativas que se pueden presentar en caso de la contratación de una persona trans. Es necesario tener muy presente el trato, que se debe tener en cuenta que somos personas comunes y corrientes y que necesitamos ser tenidos en cuenta dentro de las decisiones de la empresa y sobre todo que puedan conocer un poco de lo que somos nosotres. Hay que tener en cuenta que una mujer trans es una mujer y que no somos hombres que nos disfrazamos de mujeres. Se deben tener en cuenta también las posibilidades de realizar tanto políticas publicas como ley de identidad de género, en donde se indique en todos los escenarios como son los pasos para seguir con los trámites que debemos realizar para poder realizar la transición.

Con trato solidario, con trato igualitario, como si llegase cualquier persona. Que se tenga en cuenta que ahí hay un ser humano con idoneidad, con transparencia y llena de capacidades para entregarle a las empresas. Quisiera que ser trans no significara toda la carga que se tiene no sólo respecto a lo laboral sino en términos generales, por la discriminación, el miedo, por lo que esperarí una comprensión y buen trato por parte de mis compañeres de trabajo, así como tengo toda la disposición de respetarles, porque si bien es difícil pasar un proceso de selección, también hay un problema enorme en cuanto a la convivencia y la aceptación que se tenga dentro del equipo de trabajo. Tengo la necesidad de decir que soy una mujer trans porque eso es lo que soy, no puedo decir únicamente que soy una mujer porque me siento sumamente identificada con lo que soy, así como respeto al heterosexual, al homosexual, o al que no le gusta nada o le gusta todo.

Hay que tener en cuenta que lo que constitucionalmente se encuentra escrito no se está llegando a las personas puesto que por ejemplo en mi caso yo debo ser automedicada debido a que la EPS no me está entregando mis hormonas ni nada de los tratamientos que debo seguir. Pero es un riesgo que estamos dispuestas a seguir, si yo por ejemplo llego a morir por ser lo que soy, creo que moriría feliz.

Hay que tener en cuenta que el sector que más me ha dado trabajo y ha creído en mí ha sido el de los Call Center. Tanto digitex como emergia me han dado trabajo y he tenido muy buen trato con mis compañeros de trabajo, me he sentido muy cómoda y querido por todos. No falta el que discrimine, pero yo no le pongo cuidado y ya está.

Tengo que decir también que me ha tocado lucharla, que he tenido que ser prepago para poder sobrevivir, me ha tocado acostarme con otra persona para poder comer, es el único trabajo que podemos desempeñar al principio por el desempleo, por la vulneración de todos nuestros derechos. Es difícil porque parte de la población inicia con el trabajo sexual pero después de ahí no pueden salir por una u otra razón. Por mi parte, prefiero ir a trabajar en un call center 8 horas sentada.

Algún día quisiera tener una persona que me quiera, adoptar, casarme y que me valoren como soy.

En digitex he trabajado por cerca de dos años, he estado allí durante más de dos años, en donde me han tratado muy bien, mis jefes me tratan muy bien, me dan la información que necesito para poder realizar mi trabajo. Todo el trato ha sido igual.

Tuve la oportunidad de trabajar en una empresa de aceites llamada Petrobras como promotora de aceites y era la impulsadora de Manizales, Villamaría y Chinchiná. Estaba por todas las estaciones de servicio y por los talleres promoviendo la marca, en donde estudié la marca, beneficios, desventajas, pero pues es muy triste ver que donde me estoy estabilizando y me siento, bien, teniendo contacto físico con el cliente, porque para mí es más cómoda una venta presencial y que me llame mi jefe llevando dos meses de estar trabajando allí y me despide porque dos personas que usan los aceites le dicen a mi jefe que necesitan una impulsadora mujer, no una imitación barata. De esa manera se lo manifestaron a mi jefe. La gerente me decía que no tenía otra razón para despedirme puesto que era una excelente impulsadora, que tenía muy buen margen de ventas, pero quiso ser muy clara conmigo. Durante mucho tiempo quise demandar a esa empresa, pero no lo hice por el trato que recibí por parte de la gerente porque me respetaron. Por esos días bajé de peso, me deprimí, no quería comer, inclusive pensé en el suicidio y todavía lo pienso, he tenido que buscar ayuda psicológica porque por estos días he estado muy deprimida y no puedo dejar que eso pueda conmigo porque vine al mundo a hacer cosas muy grandes.

No tuve problema porque tengo mis papeles al día, como lo son mi cédula y demás certificados con los que no tengo ningún inconveniente al momento de firmar un contrato. El proceso de contratación fue completamente normal, pude ingresar a todas las empresas sin inconveniente alguno.

Desde el primer trabajo firmé contrato como Camila González.

Espero que me vean como una persona igual al resto, aunque crea que no va a pasar. A veces pienso que el soñar implica cumplir, posiblemente en unos años todo sea mejor. Aunque hemos evolucionado considerablemente.

Espero que nos den la oportunidad de generar ingresos, de poder ascender, de poder progresar en una empresa. Ahora que voy a entrar otra vez a digitex voy con la mentalidad que quiero ser gerente de proyectos, teniendo en cuenta que primero tengo que pasar por ser formadora, coordinadora, entre otros cargos, pero si tengo claro que quiero crecer allí. Espero también mucho respeto, por parte de mis jefes y mis compañeros

Primero es la necesidad de poder ascender laboralmente, abrir convocatoria para todos en donde si se presenta una persona trans se pueda tener en cuenta para todos los procesos. Que se puedan pegar alrededor de la empresa mensajes orientados hacia la no discriminación, al respeto hacia el otro, a ponernos en los zapatos del otro. Que se puedan abrir espacios recreativos en donde nosotros también podamos participar y se pueda demostrar nuestro talento. Implementar también sanciones pedagógicas antidiscriminación, en donde si la persona tiene alguna actitud de estas se puedan hacer campañas de no discriminación y trabajos comunitarios para que se pueda sensibilizar al personal.

5. NO DISCRIMINACION

Se está planteando la implementación en conjunto con la Alcaldía de Manizales de una política pública en donde se permita tener parte de la planta del talento humano de las compañías personal transgénero, en donde se permita tener un cupo laboral del 10% de personas de este género.

Así mismo, se están planteando la posibilidad de garantizar acceso a la educación formal, puesto que tampoco se tiene acceso a esta. Esto lo muestra una encuesta realizada por parte de la Alcaldía de Manizales, de la cual el 12 % de la población encuestada es trans, indicando que el 71% terminó la secundaria, el 25% la primaria y el 4% es técnico; ninguna es profesional.

Dentro de los proyectos que desarrolla la fundación, se está capacitando arduamente en la educación a la comunidad particularmente en los colegios sobre la no discriminación, el buen trato hacia las personas y entender que somos una sociedad diversa, en la cual se pueden hablar de diferentes temas y se deben respetar los derechos de toda la comunidad.

Así mismo, a través de los Scouts se está educando a las personas sobre el buen trato y el respeto por la diversidad. También, se están realizando cursos de inclusión con otras poblaciones para tener una mayor aceptación del colectivo trans.

Ninguno, hasta el momento el estado no se ha pronunciado ni respecto a la educación ni al trabajo formal.

Llevamos poco tiempo trabajando en el comité de diversidad e inclusión. Se podrá imaginar que las firmas de abogados no son empresas socialmente diversas, generalmente se contrata población de abogados bastante similar, es decir, abogados generalmente egresados de un grupo de universidades que no es extenso, son 5 o 6.

En su mayoría de gente es de ciudades específicas, en su mayoría blancos, no hay de otras razas, en su mayoría de una diversidad socioeconómica similar.

Se iniciaron a implementar buenas prácticas para que pudiesen mantenerse en sus trabajos. Se pasaba de un 55% del nivel operativo a un 10% en el nivel directivo, lo que causó preocupación y nos dimos a la tarea de ampliar el trabajo y no enfocarlo directamente hacia las mujeres sino construir un comité más amplio en donde se puedan incluir otras poblaciones. El comité cuenta con una participación considerable a nivel interno de todas las dependencias y niveles jerárquicos, no solamente son abogados, sino también personas de la administración, personas de todas las áreas que voluntariamente quisieron unirse. Lo que se hizo fue diseñar unas líneas de acción que va a tener ese comité, dentro de las cuales se tiene incluido el tema de la población trans, entre otros, como razas, diferentes estratos socioeconómicos, etc.

Nos hemos propuesto metas cuantificables, por ejemplo poder tener el 2 % de la población de la empresa perteneciente a la población LGBTIQ, queremos ser más proactivos, ya que en el pasado se creía que los abogados eran socialmente diversos, pero nos dimos cuenta que toleramos la diversidad sólo si llega, más no de proactividad buscando personas en otras poblaciones, por lo que se ha querido llegar al siguiente paso, porque nosotros hemos tenido personas de la población, teniendo sólo gays, no se ha tenido hasta el momento personas trans. Queremos pasar a un tema más proactivo en la búsqueda.

<p>El apoyo por parte de los directivos ha sido total, yo he sido socia y una de las dueñas, tenemos dentro del comité otros 3 socios, que incluso eran personas que jamás me imaginé que les interesara estar en pro de la diversidad, los cuales han estado bastante comprometidos.</p>
<p>Estamos en este momento realizamos un primer avance, en donde se enviaron a los directivos todas las líneas de acción y las políticas que se van a empezar a implementar y el gerente general de la firma también está absolutamente de acuerdo y yo pienso que nos van a dar total apoyo. Estamos a la espera de la aprobación del comité directivo de la empresa.</p> <p>Somos la única firma de abogados en Colombia que adelanta temas de inclusión.</p> <p>Las firmas de abogados no estamos listas para el proceso, pero se debe empezar por algo y tendremos que cambiar nuestra cultura.</p>
<p>No se ha tenido un proceso educativo. En general, no se ha tenido un proceso específico en donde el área de gestión humana haga una pedagogía para la gente diciéndole que vamos a contratar personas de esta población no. El comité si ha enviado comunicaciones internas en donde se indica para qué somos, para qué estamos y los objetivos que se tienen al respecto. Dentro del comité se han realizado campañas de no discriminación, se han hecho días en donde se invitan a las personas para que entiendan por qué es tan importante la equidad de género dentro de la firma. Se han realizado campañas en donde se ha generado conciencia al interior de la firma. Vamos a empezar este año a realizar publicaciones en nuestra página web producido por el comité, indicando por qué es importante tener una firma diversa e incluyente. También se realizarán publicaciones alusivas al día y el mes del orgullo trans para que se vea que la firma es una firma que piensa en la diversidad.</p>
<p>Se educa a las personas para que dentro de la empresa exista una sana convivencia, para que se promueva un ambiente laboral sano. Desde el área de gestión humana y el comité se han realizado campañas al interior de la firma en donde hemos podido sensibilizar al personal para que este tipo de eventos no se presenten.</p>
<p>Tenemos todos los mecanismos de ley, tenemos todo lo que la ley exige. El comité de convivencia laboral que se han tramitado como la ley ordena. En mi opinión, todos esos mecanismos no son los más importantes, puesto que si no se tiene una cultura organizacional en donde el respeto por la diversidad sea lo más importante, no habrá comité que funcione si en la práctica esto no se visibiliza, por lo que lo más importante es la cultura.</p>
<p>Primero se debe tener una concientización, es una línea de acción que tenemos y es una meta que tenemos, tener población de esos grupos. Imagínese el avance que se puede tener al respecto. De ahí en adelante no lo sé, no se cuánto tiempo pase hasta que estemos preparados para eso.</p>

<p>Debería ser absolutamente en igualdad de condiciones para todas las personas. Yo lo veo desde todo punto de vista como positivo si el objetivo es generar una conciencia dentro de los miembros de la firma que son 200 personas que hay una población trans que no hemos integrado a nuestras funciones y pienso que sería muy positivo su contratación.</p>
<p>La parte que veo difícil es el iniciar ese proceso ya que es doloroso en el sentido de que esa persona no se sienta bien, ya que es la primera persona, ya que la persona se puede sentir un poco mal, porque puede que las reacciones de las personas pueden ser fuertes, lo que puede generar problemas en esa persona, eso me preocupa mucho. Hay que hacerlo con mucha pedagogía. Cuando se contrató a la primera persona con discapacidad en la firma se convocó a toda la firma a una serie de capacitaciones para saber qué se podía esperar y qué no se podía esperar de esa persona, etc. Y fue muy bien recibido, me imagino que se podría hacer lo mismo, se tendría que hacer primero esa pedagogía para poder recibirla de la mejor manera.</p>
<p>No hubo procesos educativos, debido a que la persona no se declaró abiertamente trans; sin embargo, tenía ciertos comportamientos masculinos. La persona ingresó por contrato de aprendizaje al área de sistemas, el cual se cumplió satisfactoriamente y se le hizo propuesta a la persona para que se quedase en la compañía y allí labora desde hace 3 años. El proceso fue sorpresivo, por lo que los procesos educativos no se adelantaron. No se tuvo una postura al respecto por temor.</p>
<p>No se adoptó nada respecto a la prevención de chismes de pasillo, ni se adoptaron procedimientos para prevenir temas de chismes ni afectaciones a nivel de convivencia laboral. Fue complejo, puesto que como lo dije hace un instante todo fue sorpresivo; sin embargo, se tuvo una adecuada aceptación por parte del personal de la entidad y no se tuvieron reacciones negativas.</p>
<p>A nivel general se tienen adoptados todos los protocolos y procedimientos como lo indica la ley para temas relacionados con acoso laboral y riesgo psicosocial, pero específicamente para la población trans no se han adoptado procedimientos.</p>
<p>La entidad no se está preparando para el recibimiento de una persona trans puesto que nadie se quiere involucrar, ni los abogados, ni gestión humana, ni ninguna dependencia por la poca formación que se tiene en materia de diversidad e inclusión.</p>

No causó ningún impacto puesto que se trató de manejar todo el proceso de manera igualitaria, lo único que afectó es que la entidad no sabía cómo actuar respecto al uniforme que debía entregarse, tratos, etc. La persona trabaja en el área de sistemas con hombres como compañeros de trabajo, con los cuales no se ha tenido ningún impacto negativo, presentó una buena y adecuada adherencia a su puesto y sus funciones.

Cuando terminé el colegio me fui a vivir a Buenos Aires, en donde realicé estudios en profesional gastronómico, cabe aclarar que en esa época aún no había realizado mi transición, no me identificaba abiertamente. En ese momento me identificaba como una persona queer, de una identidad no hegemónica. Mientras estaba estudiando sentía burlas, actitudes de discriminación, teniendo en cuenta que era una ciudad mucho más abierta que Manizales. Había mucho bullying. Me formé en mi carrera y me especialicé en pastelería y ahí en buenos aires en el 2012 comencé a ejercer la vida profesional. Empecé a trabajar en una pastelería, en donde el trato de los compañeros y mis jefes era buenísimo. Después de un año, regresé a Colombia y no quería quedarme sólo con esos estudios, porque me di cuenta que era algo que de verdad no me apasionaba, era un trabajo muy estresante y yo soy una persona muy tranquila entonces no pude adaptarme.

Cuando regresé comencé a estudiar Artes Escénicas en la Universidad de Caldas y estando en 3 semestre es cuando yo decido empezar mi transición. Esta etapa fue muy traumática porque tenía que empezar a hacer cambios, me dio mucho miedo y no fui capaz de seguir estudiando. Quería concentrar toda mi energía en mi proceso de transición porque no quería que nadie lo presenciara, quería empezar el proceso sólo con mi familia rodeándome. Ahí es cuando decido contarle a toda mi familia. Realicé mi transición en el 2015 empezando 2016.

Hay personas que pueden realizar su transición tanto el ambiente laboral como en el ambiente educativo, lo cual me parece sumamente valiente puesto que es un proceso muy difícil. Conté con el apoyo de mi familia el cual fue muy importante, tuve que tener apoyo médico, apoyo psicológico y apoyo psiquiátrico, ya que se puede generar depresión por todos los cambios tanto físicos y como enfrentarse a un montón de estragos a los que tenemos que enfrentarnos.

Yo siempre tuve super claro que no iba a volver al closet, no iba a esconder mi identidad por nadie, ni por un trabajo, ni por hacer sentir cómodo a alguien. Ahora yo miro atrás y me pregunto de dónde sacaba tanta fuerza, porque siempre me preocupé por corregir a las personas así no me conociesen; por ejemplo yo entraba a un supermercado y me decían bienvenido, entonces yo los corregía diciéndoles que era bienvenida entonces no sabía de dónde sacaba tantas hagallas porque literalmente le corregía a todo el mundo.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeros de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

Pues mira que yo ahí ya había hecho todos los cambios, yo desde el 2016 ya había cambiado mi cédula y todos mis documentos. Lo que si me pidieron fue un montón de documentación que yo no tenía como todavía actualizada, como la afiliación de la EPS y esas administradoras, como el de pensión, entre otros. El resto todo lo que me pidieron fue normal, también me pidieron la escritura en donde constaba mi cambio de nombre, el diploma del colegio y yo ese no lo tenía con el nombre mío, entonces mis papás fueron al colegio y me cambiaron el diploma. Me tuvieron mucha paciencia y fueron muy flexibles porque tuve muchos trámites que hacer. Afortunadamente mi nombre ya estaba cambiado porque muchas personas no han podido realizar este tipo de trámites, lo cual pone también muchas barreras para la contratación.

Como cualquier otra persona lo básico que yo esperaría sería un trato digno, donde haya igualdad de condiciones, donde me respeten, donde no se me vean vulnerados mis derechos y no se me excluya por ser trans, que el hecho de ser trans no determine quién soy, porque la gente sólo ve que soy trans, pero no todo lo que soy detrás de eso. Sería como juzgar a una persona únicamente por tener ojos verdes, eso no determina quien soy. Ser trans no es lo que me determina. El trato de mi nombre identitario y de los pronombres es algo fundamental para el buen trato.

Inclusive se ve el machismo con el que tratan a las mujeres cis género a las mujeres trans, ya la opinión no vale mucho y no tiene mucha credibilidad únicamente por ser mujer.

Me he sentido muy respaldada y querida por mi familia. Inclusive mi propia familia es la que me ha brindado trabajo y me han respaldado en las decisiones que he tomado allí. Después de salir del trabajo en bogota comencé a trabajar con mi propia familia. Tengo la fortuna también de contar con familia muy emprendedora, entonces tengo una prima que tiene una empresa de productos de belleza que es en Medellín, ella me dio trabajo mucho tiempo. Ella sabe que siempre me ha encantado escribir y que soy muy creativa, entonces ella sabe que me ha gustado mucho el tema del diseño, del manejo de redes sociales, entonces le manejaba todas las redes. Nunca recibí discriminación por parte de ningún miembro de mi familia, sólo un tío pero he contado con la protección de mis papás y de mi hermano. Ahora, le manejo las redes sociales a la empresa de mi hermana y puedo manejar mis propios horarios.

Lo más importante es que haya comunicación, antes y después de contratar a la persona, en donde se indique todo en cuanto al trato como pronombres, nombres, entre otros y así también que se comuniquen los procesos internos de la empresa, en donde se pueda ver que la empresa esté preparada para ello. También propongo que hayan baños, lockers o vestieres con género neutro, porque existen personas de género no binario o de género fluido, entonces pienso que es mejor que tengamos ese propio espacio con el fin de evitar molestias y poder asegurar una sana convivencia, también para que se sientan más cómodos.

También que se tenga en cuenta el tema de la flexibilidad con la documentación, que se tengan en cuenta las diferentes alternativas que se pueden presentar en caso de la contratación de una persona trans. Es necesario tener muy presente el trato, que se debe tener en cuenta que somos personas comunes y corrientes y que necesitamos ser tenidos en cuenta dentro de las decisiones de la empresa y sobre todo que puedan conocer un poco de lo que somos nosotros. Hay que tener en cuenta que una mujer trans es una mujer y que no somos hombres que nos disfrazamos de mujeres.

Se deben tener en cuenta también las posibilidades de realizar tanto políticas públicas como ley de identidad de género, en donde se indique en todos los escenarios como son los pasos para seguir con los trámites que debemos realizar para poder realizar la transición.

Con trato solidario, con trato igualitario, como si llegase cualquier persona. Que se tenga en cuenta que ahí hay un ser humano con idoneidad, con transparencia y llena de capacidades para entregarle a las empresas. Quisiera que ser trans no significara toda la carga que se tiene no sólo respecto a lo laboral sino en términos generales, por la discriminación, el miedo, por lo que esperaría una comprensión y buen trato por parte de mis compañeros de trabajo, así como tengo toda la disposición de respetarles, porque si bien es difícil pasar un proceso de selección, también hay un problema enorme en cuanto a la convivencia y la aceptación que se tenga dentro del equipo de trabajo. Tengo la necesidad de decir que soy una mujer trans porque eso es lo que soy, no puedo decir únicamente que soy una mujer porque me siento sumamente identificada con lo que soy, así como respeto al heterosexual, al homosexual, o al que no le gusta nada o le gusta todo.

Primero te quiero agradecer por incluirnos en los estudios que tu realizas. Me parece muy bonito y arriesgado el realizar trabajos con las personas trans. Siempre vamos a ser vulneradas y discriminadas por nuestra identidad de género, porque no podemos realizar labores de servicio al cliente directamente y demás, entonces ser hace todo muy complicado, por eso te lo quiero agradecer y felicitarte porque tu tan joven me alegra mucho que tenga esa iniciativa tan bonita, no lo dudé un segundo.

Mi proceso no ha sido muy difícil, soy una persona de una personalidad un poco fuerte y muy extrovertida, no me interesa lo que piensen, ni cómo me vean ni nada, me interesa es lo que piense yo, cómo me veo yo en unos años. Me siento feliz con lo que soy, no me importan las críticas porque me hacen más famosa, no me importa que la gente me vea de otra manera. Tenemos que ser todos muy valientes. Me encanta bailar, me encanta la actuación, el trabajo social, ser líder, manejar grupos, las conferencias, ser un ejemplo. No me interesa que me vean como la gente más femenina, me importa es que una chica trans que apenas esté empezando su proceso de transición me vea como un ejemplo a seguir.

Hay que tener en cuenta que lo que constitucionalmente se encuentra escrito no se está llegando a las personas puesto que por ejemplo en mi caso yo debo ser automedicada debido a que la EPS no me está entregando mis hormonas ni nada de los tratamientos que debo seguir. Pero es un riesgo que estamos dispuestas a seguir, si yo por ejemplo llego a morir por ser lo que soy, creo que moriría feliz.

En el año 2015 fui la primera personera trans en un colegio. Quiero empezar a estudiar administración pública y algún día quisiera ser vocera de toda la población trans. Pero el problema es que cuando estoy sola y no tengo como llevar recursos a mi casa pues es difícil estudiar. Pero aún así estoy tratando de hacer todo lo que pueda, por ahora estoy terminando formación en Digitex, aunque por todo el problema de la pandemia no hemos podido firmar contrato.

Hay que tener en cuenta que el sector que más me ha dado trabajo y ha creído en mí ha sido el de los Call Center. Tanto digitex como emergia me han dado trabajo y he tenido muy buen trato con mis compañeros de trabajo, me he sentido muy cómoda y querido por todos. No falta el que discrimine, pero yo no le pongo cuidado y ya está.

Tengo que decir también que me ha tocado lucharla, que he tenido que ser prepago para poder sobrevivir, me ha tocado acostarme con otra persona para poder comer, es el único trabajo que podemos desempeñar al principio por el desempleo, por la vulneración de todos nuestros derechos. Es difícil porque parte de la población inicia con el trabajo sexual pero después de ahí no pueden salir por una u otra razón. Por mi parte, prefiero ir a trabajar en un call center 8 horas sentada.

Algún día quisiera tener una persona que me quiera, adoptar, casarme y que me valoren como soy.

En digitex he trabajado por cerca de dos años, he estado allí durante más de dos años, en donde me han tratado muy bien, mis jefes me tratan muy bien, me dan la información que necesito para poder realizar mi trabajo. Todo el trato ha sido igual.

Tuve la oportunidad de trabajar en una empresa de aceites llamada Petrobras como promotora de aceites y era la impulsadora de Manizales, Villamaría y Chinchiná. Estaba por todas las estaciones de servicio y por los talleres promoviendo la marca, en donde estudié la marca, beneficios, desventajas, pero pues es muy triste ver que donde me estoy estabilizando y me siento, bien, teniendo contacto físico con el cliente, porque para mí es más cómoda una venta presencial y que me llame mi jefe llevando dos meses de estar trabajando allí y me despide porque dos personas que usan los aceites le dicen a mi jefe que necesitan una impulsadora mujer, no una imitación barata. De esa manera se lo manifestaron a mi jefe. La gerente me decía que no tenía otra razón para despedirme puesto que era una excelente impulsadora, que tenía muy buen margen de ventas, pero quiso ser muy clara conmigo. Durante mucho tiempo quise demandar a esa empresa, pero no lo hice por el trato que recibí por parte de la gerente porque me respetaron. Por esos días bajé de peso, me deprimí, no quería comer, inclusive pensé en el suicidio y todavía lo pienso, he tenido que buscar ayuda psicológica porque por estos días he estado muy deprimida y no puedo dejar que eso pueda conmigo porque vine al mundo a hacer cosas muy grandes.

No tuve problema porque tengo mis papeles al día, como lo son mi cédula y demás certificados con los que no tengo ningún inconveniente al momento de firmar un contrato. El proceso de contratación fue completamente normal, pude ingresar a todas las empresas sin inconveniente alguno.
Desde el primer trabajo firmé contrato como Camila González.

Espero que me vean como una persona igual al resto, aunque crea que no va a pasar. A veces pienso que el soñar implica cumplir, posiblemente en unos años todo sea mejor. Aunque hemos evolucionado considerablemente.
Espero que nos den la oportunidad de generar ingresos, de poder ascender, de poder progresar en una empresa. Ahora que voy a entrar otra vez a digitex voy con la mentalidad que quiero ser gerente de proyectos, teniendo en cuenta que primero tengo que pasar por ser formadora, coordinadora, entre otros cargos, pero si tengo claro que quiero crecer allí.
Espero también mucho respeto, por parte de mis jefes y mis compañeros

Yo nunca he recibido apoyo de mi familia, todo me lo tuve que ganar. Tuve que demostrarle a ellos que cuando decidí ser una mujer, me convertí en ello. Me preocupé mucho por mis relaciones familiares, por mi mamá, mi abuela, mi tío, el cual siempre ha sido muy duro conmigo y es el que me ha discriminado en todo momento, aunque lo entiendo porque es del campo.

Fue muy difícil ganarme a mi familia, sobre todo cuando empezaron a ver tantos cambios en mí, me decían que yo estaba loco, que no era normal, que me faltaba un tornillo. Pero cada cosa que me decían me hacía cada vez más fuerte, más yo y cada cosa que me decía la sociedad me ha hecho demostrarle al mundo que puedo ser lo que quiero ser.

Mi abuela fue la que me levantó, lo ha sido todo en mi vida y para ella fue muy duro darse cuenta de mi realidad. Darse cuenta que yo era diferente, que no iba a ser un niño sino una niña para ella fue muy difícil. Incluso en su momento me dijo que me iba a llevar al Señor de Los Milagros para que enderezara mi camino. Fue difícil porque ella ha sido muy religiosa, ha sido muy de la iglesia pero a fin de cuentas pudo entenderlo. Hoy en día es la única que me apoya, incluso me apoya más que mi mamá, es la que me consiente, la que va a las obras de teatro, la que me trae buñuelos, la que me llama y me pregunta: ¿Cómo está la niña más hermosa del planeta? Es muy bonito ver cómo ella misma le ha dado lecciones de vida a todas las personas que integran mi familia.

Inclusive en todas las veces que he intentado suicidarme siempre la tengo a ella presente y es razón suficiente para no hacerlo, ella es la que me da el aliento y es el motor de mi vida.

Por parte de mi mamá no recibo abrazos, inclusive ahora que vivimos separadas no tenemos contacto, aunque me duele mucho lo que le suceda, tampoco le guardo remordimientos y siempre será mi madre. Tengo dos hermanos que es como si no los tuviera. Con mi hermano nos criamos juntos, a mi hermana la cogió bienestar familiar y se la entregó a una prima, ella es la menor, tiene 21 años y es casada por la iglesia hace un año.

Mi hermano me discriminaba mucho, le daba pena que lo vieran conmigo, siempre me separaba cuando íbamos caminando por la calle. Con la única con la que puedo demostrar mi afecto de manera tranquila es con mi abuela, por eso ella lo es todo.

Ahora pues las cosas han cambiado, ya si lo saludo le doy un beso y un abrazo y los recibe. No nos vemos mucho porque él vive con una tía en una finca como a 2 horas de Neira, se fue y no quiso terminar el bachillerato, le rogué mucho que lo terminara pero no quiso.

Obviamente son mis hermanos y los quiero pero también soy muy orgullosa, entonces no tenemos una muy buena relación.

Primero es la necesidad de poder ascender laboralmente, abrir convocatoria para todos en donde si se presenta una persona trans se pueda tener en cuenta para todos los procesos. Que se puedan pegar alrededor de la empresa mensajes orientados hacia la no discriminación, al respeto hacia el otro, a ponernos en los zapatos del otro. Que se puedan abrir espacios recreativos en donde nosotros también podamos participar y se pueda demostrar nuestro talento. Implementar también sanciones pedagógicas antidiscriminación, en donde si la persona tiene alguna actitud de estas se puedan hacer campañas de no discriminación y trabajos comunitarios para que se pueda sensibilizar al personal.

No necesito esperar nada porque he tenido muy buen trato, por mi personalidad he podido caerle bien a las personas; obviamente hay personas que no les caigo bien, pero pues no les pongo cuidado y ya está.

6. PLAN CARRERA

Así mismo, se están planteando la posibilidad de garantizar acceso a la educación formal, puesto que tampoco se tiene acceso a esta. Esto lo muestra una encuesta realizada por parte de la Alcaldía de Manizales, de la cual el 12 % de la población encuestada es trans, indicando que el 71% terminó la secundaria, el 25% la primaria y el 4% es técnico; ninguna es profesional.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeres de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

En el año 2015 fui la primera personera trans en un colegio. Quiero empezar a estudiar administración pública y algún día quisiera ser vocera de toda la población trans. Pero el problema es que cuando estoy sola y no tengo como llevar recursos a mi casa pues es difícil estudiar. Pero aún así estoy tratando de hacer todo lo que pueda, por ahora estoy terminando formación en Digitex, aunque por todo el problema de la pandemia no hemos podido firmar contrato.

Hay que tener en cuenta que el sector que más me ha dado trabajo y ha creído en mí ha sido el de los Call Center. Tanto digitex como emergia me han dado trabajo y he tenido muy buen trato con mis compañeros de trabajo, me he sentido muy cómoda y querido por todos. No falta el que discrimine, pero yo no le pongo cuidado y ya está.

Tengo que decir también que me ha tocado lucharla, que he tenido que ser prepago para poder sobrevivir, me ha tocado acostarme con otra persona para poder comer, es el único trabajo que podemos desempeñar al principio por el desempleo, por la vulneración de todos nuestros derechos. Es difícil porque parte de la población inicia con el trabajo sexual pero después de ahí no pueden salir por una u otra razón. Por mi parte, prefiero ir a trabajar en un call center 8 horas sentada.

Algún día quisiera tener una persona que me quiera, adoptar, casarme y que me valoren como soy.

Espero que me vean como una persona igual al resto, aunque crea que no va a pasar. A veces pienso que el soñar implica cumplir, posiblemente en unos años todo sea mejor. Aunque hemos evolucionado considerablemente.

Espero que nos den la oportunidad de generar ingresos, de poder ascender, de poder progresar en una empresa. Ahora que voy a entrar otra vez a digitex voy con la mentalidad que quiero ser gerente de proyectos, teniendo en cuenta que primero tengo que pasar por ser formadora, coordinadora, entre otros cargos, pero si tengo claro que quiero crecer allí.

Espero también mucho respeto, por parte de mis jefes y mis compañeros

Primero es la necesidad de poder ascender laboralmente, abrir convocatoria para todos en donde si se presenta una persona trans se pueda tener en cuenta para todos los procesos. Que se puedan pegar alrededor de la empresa mensajes orientados hacia la no discriminación, al respeto hacia el otro, a ponernos en los zapatos del otro. Que se puedan abrir espacios recreativos en donde nosotros también podamos participar y se pueda demostrar nuestro talento. Implementar también sanciones pedagógicas antidiscriminación, en donde si la persona tiene alguna actitud de estas se puedan hacer campañas de no discriminación y trabajos comunitarios para que se pueda sensibilizar al personal.

7. COMITÉ DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

Se iniciaron a implementar buenas prácticas para que pudiesen mantenerse en sus trabajos. Se pasaba de un 55% del nivel operativo a un 10% en el nivel directivo, lo que causó preocupación y nos dimos a la tarea de ampliar el trabajo y no enfocarlo directamente hacia las mujeres sino construir un comité más amplio en donde se puedan incluir otras poblaciones. El comité cuenta con una participación considerable a nivel interno de todas las dependencias y niveles jerárquicos, no solamente son abogados, sino también personas de la administración, personas de todas las áreas que voluntariamente quisieron unirse. Lo que se hizo fue diseñar unas líneas de acción que va a tener ese comité, dentro de las cuales se tiene incluido el tema de la población trans, entre otros, como razas, diferentes estratos socioeconómicos, etc.

Nos hemos propuesto metas cuantificables, por ejemplo poder tener el 2 % de la población de la empresa perteneciente a la población LGBTIQ, queremos ser más proactivos, ya que en el pasado se creía que los abogados eran socialmente diversos, pero nos dimos cuenta que toleramos la diversidad sólo si llega, más no de proactividad buscando personas en otras poblaciones, por lo que se ha querido llegar al siguiente paso, porque nosotros hemos tenido personas de la población, teniendo sólo gays, no se ha tenido hasta el momento personas trans. Queremos pasar a un tema más proactivo en la búsqueda.

No se ha tenido un proceso educativo. En general, no se ha tenido un proceso específico en donde el área de gestión humana haga una pedagogía para la gente diciéndole que vamos a contratar personas de esta población no. El comité si ha enviado comunicaciones internas en donde se indica para qué somos, para qué estamos y los objetivos que se tienen al respecto. Dentro del comité se han realizado campañas de no discriminación, se han hecho días en donde se invitan a las personas para que entiendan por qué es tan importante la equidad de género dentro de la firma. Se han realizado campañas en donde se ha generado conciencia al interior de la firma. Vamos a empezar este año a realizar publicaciones en nuestra página web producido por el comité, indicando por qué es importante tener una firma diversa e incluyente. También se realizarán publicaciones alusivas al día y el mes del orgullo trans para que se vea que la firma es una firma que piensa en la diversidad.

Se educa a las personas para que dentro de la empresa exista una sana convivencia, para que se promueva un ambiente laboral sano. Desde el área de gestión humana y el comité se han realizado campañas al interior de la firma en donde hemos podido sensibilizar al personal para que este tipo de eventos no se presenten.

Tenemos todos los mecanismos de ley, tenemos todo lo que la ley exige. El comité de convivencia laboral que se han tramitado como la ley ordena. En mi opinión, todos esos mecanismos no son los más importantes, puesto que si no se tiene una cultura organizacional en donde el respeto por la diversidad sea lo más importante, no habrá comité que funcione si en la práctica esto no se visibiliza, por lo que lo más importante es la cultura.

Primero se debe tener una concientización, es una línea de acción que tenemos y es una meta que tenemos, tener población de esos grupos. Imagínese el avance que se puede tener al respecto. De ahí en adelante no lo sé, no se cuánto tiempo pase hasta que estemos preparados para eso.

La parte que veo difícil es el iniciar ese proceso ya que es doloroso en el sentido de que esa persona no se sienta bien, ya que es la primera persona, ya que la persona se puede sentir un poco mal, porque puede que las reacciones de las personas pueden ser fuertes, lo que puede generar problemas en esa persona, eso me preocupa mucho. Hay que hacerlo con mucha pedagogía. Cuando se contrató a la primera persona con discapacidad en la firma se convocó a toda la firma a una serie de capacitaciones para saber qué se podía esperar y qué no se podía esperar de esa persona, etc. Y fue muy bien recibido, me imagino que se podría hacer lo mismo, se tendría que hacer primero esa pedagogía para poder recibirla de la mejor manera.

No hubo procesos educativos, debido a que la persona no se declaró abiertamente trans; sin embargo, tenía ciertos comportamientos masculinos. La persona ingresó por contrato de aprendizaje al área de sistemas, el cual se cumplió satisfactoriamente y se le hizo propuesta a la persona para que se quedase en la compañía y allí labora desde hace 3 años. El proceso fue sorprendente, por lo que los procesos educativos no se adelantaron. No se tuvo una postura al respecto por temor.

No se adoptó nada respecto a la prevención de chismes de pasillo, ni se adoptaron procedimientos para prevenir temas de chismes ni afectaciones a nivel de convivencia laboral. Fue complejo, puesto que como lo dije hace un instante todo fue sorprendente; sin embargo, se tuvo una adecuada aceptación por parte del personal de la entidad y no se tuvieron reacciones negativas.

A nivel general se tienen adoptados todos los protocolos y procedimientos como lo indica la ley para temas relacionados con acoso laboral y riesgo psicosocial, pero específicamente para la población trans no se han adoptado procedimientos.

La entidad no se está preparando para el recibimiento de una persona trans puesto que nadie se quiere involucrar, ni los abogados, ni gestión humana, ni ninguna dependencia por la poca formación que se tiene en materia de diversidad e inclusión.

No causó ningún impacto puesto que se trató de manejar todo el proceso de manera igualitaria, lo único que afectó es que la entidad no sabía cómo actuar respecto al uniforme que debía entregarse, tratos, etc. La persona trabaja en el área de sistemas con hombres como compañeros de trabajo, con los cuales no se ha tenido ningún impacto negativo, presentó una buena y adecuada adherencia a su puesto y sus funciones.

Cuando regresé comencé a estudiar Artes Escénicas en la Universidad de Caldas y estando en 3 semestre es cuando yo decido empezar mi transición. Esta etapa fue muy traumática porque tenía que empezar a hacer cambios, me dio mucho miedo y no fui capaz de seguir estudiando. Quería concentrar toda mi energía en mi proceso de transición porque no quería que nadie lo presenciara, quería empezar el proceso sólo con mi familia rodeándome. Ahí es cuando decido contarle a toda mi familia. Realicé mi transición en el 2015 empezando 2016.

Hay personas que pueden realizar su transición tanto el ambiente laboral como en el ambiente educativo, lo cual me parece sumamente valiente puesto que es un proceso muy difícil.

Conté con el apoyo de mi familia el cual fue muy importante, tuve que tener apoyo médico, apoyo psicológico y apoyo psiquiátrico, ya que se puede generar depresión por todos los cambios tanto físicos y como enfrentarse a un montón de estragos a los que tenemos que enfrentarnos.

Yo siempre tuve super claro que no iba a volver al closet, no iba a esconder mi identidad por nadie, ni por un trabajo, ni por hacer sentir cómodo a alguien. Ahora yo miro atrás y me pregunto de dónde sacaba tanta fuerza, porque siempre me preocupé por corregir a las personas así no me conociesen; por ejemplo yo entraba a un supermercado y me decían bienvenido, entonces yo los corregía diciéndoles que era bienvenida entonces no sabía de dónde sacaba tantas hagallas porque literalmente le corregía a todo el mundo.

Entendí también que, si en un trabajo no me querían aceptar por ser trans, chao, pero tuve la oportunidad y la fortuna que el primer trabajo al que apliqué después de la transición fue una empresa juvenil, muy abierta y la primera entrevista fue telefónica. Me aseguré de que quedara clarísimo, inclusive cuando me preguntaron en la entrevista que cual había sido uno de mis más grandes desafíos fue el ser trans entonces he tenido que enfrentarme a una cantidad de prejuicios y de discriminaciones entonces con eso me encargué que lo supieran. Incluso la persona que me entrevistó fue una mujer, la cual fue super prudente y empática y me dijo que gracias por compartir eso. Después me llamaron a una entrevista presencial, teniendo en cuenta que el trabajo era en Bogotá entonces viajé. El trabajo era para ser traductora de documentos, ya que yo hablo inglés desde chiquita entonces me presenté a una vacante como interprete de inglés. En la entrevista no sabía como por qué lado meter el comentario, pero al fin pude hacerlo y no hubo ni un comentario ni nada despectivo al respecto. Ya después al rato me llamaron y me dijeron que me había ganado la vacante. El otro miedo era pasar a mis compañeres de trabajo, aunque no sufrí ningún tipo de discriminación. Era gente muy joven, como muy abierta entonces eso me hizo sentir muy cómoda porque no tenía esperanzas de poder acceder a un trabajo así, ya que es complejo porque se pueden dar comentarios negativos en cualquier escenario, no solamente en el laboral. Con esto volví a tenerle esperanza a la humanidad. La ventaja también era que muchas veces nos daban la libertad de trabajar desde casa, entonces no tenía que estar en constante comunicación ni interacción con las personas. Allí trabajé todo un año y fui muy afortunada porque pues pensemos que vivimos en un país con una tasa de desempleo altísima y las personas trans somos una de las poblaciones más marginalizadas en el tema laboral entonces imagínate cómo fui de privilegiada que si tuve acceso a una oportunidad laboral y que mi identidad de género no fue una barrera para ello y lo más importante es que fue una oportunidad de trabajo formal porque en un país como este siempre les trans nos vemos obligades a realizar trabajos informales y trabajos que nos exponen a una vulnerabilidad altísima, como el trabajo sexual entonces están en lugares que han sido históricamente más violento, la exposición también a la violencia por parte de la fuerza pública entonces pienso que mi experiencia fue muy privilegiada.

Pues mira que yo ahí ya había hecho todos los cambios, yo desde el 2016 ya había cambiado mi cédula y todos mis documentos. Lo que si me pidieron fue un montón de documentación que yo no tenía como todavía actualizada, como la afiliación de la EPS y esas administradoras, como el de pensión, entre otros. El resto todo lo que me pidieron fue normal, también me pidieron la escritura en donde constaba mi cambio de nombre, el diploma del colegio y yo ese no lo tenía con el nombre mío, entonces mis papás fueron al colegio y me cambiaron el diploma. Me tuvieron mucha paciencia y fueron muy flexibles porque tuve muchos trámites que hacer. Afortunadamente mi nombre ya estaba cambiado porque muchas personas no han podido realizar este tipo de trámites, lo cual pone también muchas barreras para la contratación.

Como cualquier otra persona lo básico que yo esperaría sería un trato digno, donde haya igualdad de condiciones, donde me respeten, donde no se me vean vulnerados mis derechos y no se me excluya por ser trans, que el hecho de ser trans no determine quién soy, porque la gente sólo ve que soy trans, pero no todo lo que soy detrás de eso. Sería como juzgar a una persona únicamente por tener ojos verdes, eso no determina quien soy. Ser trans no es lo que me determina. El trato de mi nombre identitario y de los pronombres es algo fundamental para el buen trato.

Inclusive se ve el machismo con el que tratan a las mujeres cis género a las mujeres trans, ya la opinión no vale mucho y no tiene mucha credibilidad únicamente por ser mujer.

Me he sentido muy respaldada y querida por mi familia. Inclusive mi propia familia es la que me ha brindado trabajo y me han respaldado en las decisiones que he tomado allí. Después de salir del trabajo en bogota comencé a trabajar con mi propia familia. Tengo la fortuna también de contar con familia muy emprendedora, entonces tengo una prima que tiene una empresa de productos de belleza que es en Medellín, ella me dio trabajo mucho tiempo. Ella sabe que siempre me ha encantado escribir y que soy muy creativa, entonces ella sabe que me ha gustado mucho el tema del diseño, del manejo de redes sociales, entonces le manejaba todas las redes. Nunca recibí discriminación por parte de ningún miembro de mi familia, sólo un tío pero he contado con la protección de mis papás y de mi hermano. Ahora, le manejo las redes sociales a la empresa de mi hermana y puedo manejar mis propios horarios.

Lo más importante es que haya comunicación, antes y después de contratar a la persona, en donde se indique todo en cuanto al trato como pronombres, nombres, entre otros y así también que se comuniquen los procesos internos de la empresa, en donde se pueda ver que la empresa esté preparada para ello. También propongo que hayan baños, lockers o vestieres con género neutro, porque existen personas de género no binario o de género fluido, entonces pienso que es mejor que tengamos ese propio espacio con el fin de evitar molestias y poder asegurar una sana convivencia, también para que se sientan más cómodos.

También que se tenga en cuenta el tema de la flexibilidad con la documentación, que se tengan en cuenta las diferentes alternativas que se pueden presentar en caso de la contratación de una persona trans. Es necesario tener muy presente el trato, que se debe tener en cuenta que somos personas comunes y corrientes y que necesitamos ser tenidos en cuenta dentro de las decisiones de la empresa y sobre todo que puedan conocer un poco de lo que somos nosotres. Hay que tener en cuenta que una mujer trans es una mujer y que no somos hombres que nos disfrazamos de mujeres.

Se deben tener en cuenta también las posibilidades de realizar tanto políticas publicas como ley de identidad de género, en donde se indique en todos los escenarios como son

los pasos para seguir con los trámites que debemos realizar para poder realizar la transición.

Con trato solidario, con trato igualitario, como si llegase cualquier persona. Que se tenga en cuenta que ahí hay un ser humano con idoneidad, con transparencia y llena de capacidades para entregarle a las empresas. Quisiera que ser trans no significara toda la carga que se tiene no sólo respecto a lo laboral sino en términos generales, por la discriminación, el miedo, por lo que esperaría una comprensión y buen trato por parte de mis compañeros de trabajo, así como tengo toda la disposición de respetarles, porque si bien es difícil pasar un proceso de selección, también hay un problema enorme en cuanto a la convivencia y la aceptación que se tenga dentro del equipo de trabajo. Tengo la necesidad de decir que soy una mujer trans porque eso es lo que soy, no puedo decir únicamente que soy una mujer porque me siento sumamente identificada con lo que soy, así como respeto al heterosexual, al homosexual, o al que no le gusta nada o le gusta todo.

Mi proceso no ha sido muy difícil, soy una persona de una personalidad un poco fuerte y muy extrovertida, no me interesa lo que piensen, ni cómo me vean ni nada, me interesa es lo que piense yo, cómo me veo yo en unos años. Me siento feliz con lo que soy, no me importan las críticas porque me hacen más famosa, no me importa que la gente me vea de otra manera. Tenemos que ser todos muy valientes. Me encanta bailar, me encanta la actuación, el trabajo social, ser líder, manejar grupos, las conferencias, ser un ejemplo. No me interesa que me vean como la gente más femenina, me importa es que una chica trans que apenas esté empezando su proceso de transición me vea como un ejemplo a seguir.

Hay que tener en cuenta que lo que constitucionalmente se encuentra escrito no se está llegando a las personas puesto que por ejemplo en mi caso yo debo ser automedicada debido a que la EPS no me está entregando mis hormonas ni nada de los tratamientos que debo seguir. Pero es un riesgo que estamos dispuestas a seguir, si yo por ejemplo llego a morir por ser lo que soy, creo que moriría feliz.

En el año 2015 fui la primera personera trans en un colegio. Quiero empezar a estudiar administración pública y algún día quisiera ser vocera de toda la población trans. Pero el problema es que cuando estoy sola y no tengo como llevar recursos a mi casa pues es difícil estudiar. Pero aún así estoy tratando de hacer todo lo que pueda, por ahora estoy terminando formación en Digitex, aunque por todo el problema de la pandemia no hemos podido firmar contrato.

Hay que tener en cuenta que el sector que más me ha dado trabajo y ha creído en mí ha sido el de los Call Center. Tanto digitex como emergia me han dado trabajo y he tenido muy buen trato con mis compañeros de trabajo, me he sentido muy cómoda y querido por todos. No falta el que discrimine, pero yo no le pongo cuidado y ya está. Tengo que decir también que me ha tocado lucharla, que he tenido que ser prepago para poder sobrevivir, me ha tocado acostarme con otra persona para poder comer, es el único trabajo que podemos desempeñar al principio por el desempleo, por la vulneración de todos nuestros derechos. Es difícil porque parte de la población inicia con el trabajo sexual pero después de ahí no pueden salir por una u otra razón. Por mi parte, prefiero ir a trabajar en un call center 8 horas sentada.

Algún día quisiera tener una persona que me quiera, adoptar, casarme y que me valoren como soy.

En digitex he trabajado por cerca de dos años, he estado allí durante más de dos años, en donde me han tratado muy bien, mis jefes me tratan muy bien, me dan la información que necesito para poder realizar mi trabajo. Todo el trato ha sido igual.

Tuve la oportunidad de trabajar en una empresa de aceites llamada Petrobras como promotora de aceites y era la impulsadora de Manizales, Villamaría y Chinchiná. Estaba por todas las estaciones de servicio y por los talleres promoviendo la marca, en donde estudié la marca, beneficios, desventajas, pero pues es muy triste ver que donde me estoy estabilizando y me siento, bien, teniendo contacto físico con el cliente, porque para mí es más cómoda una venta presencial y que me llame mi jefe llevando dos meses de estar trabajando allí y me despide porque dos personas que usan los aceites le dicen a mi jefe que necesitan una impulsadora mujer, no una imitación barata. De esa manera se lo manifestaron a mi jefe. La gerente me decía que no tenía otra razón para despedirme puesto que era una excelente impulsadora, que tenía muy buen margen de ventas, pero quiso ser muy clara conmigo. Durante mucho tiempo quise demandar a esa empresa, pero no lo hice por el trato que recibí por parte de la gerente porque me respetaron. Por esos días bajé de peso, me deprimí, no quería comer, inclusive pensé en el suicidio y todavía lo pienso, he tenido que buscar ayuda psicológica porque por estos días he estado muy deprimida y no puedo dejar que eso pueda conmigo porque vine al mundo a hacer cosas muy grandes.

Espero que me vean como una persona igual al resto, aunque crea que no va a pasar. A veces pienso que el soñar implica cumplir, posiblemente en unos años todo sea mejor. Aunque hemos evolucionado considerablemente.

Espero que nos den la oportunidad de generar ingresos, de poder ascender, de poder progresar en una empresa. Ahora que voy a entrar otra vez a digitex voy con la mentalidad que quiero ser gerente de proyectos, teniendo en cuenta que primero tengo que pasar por ser formadora, coordinadora, entre otros cargos, pero si tengo claro que quiero crecer allí.

Espero también mucho respeto, por parte de mis jefes y mis compañeros

Primero es la necesidad de poder ascender laboralmente, abrir convocatoria para todos en donde si se presenta una persona trans se pueda tener en cuenta para todos los procesos. Que se puedan pegar alrededor de la empresa mensajes orientados hacia la no discriminación, al respeto hacia el otro, a ponernos en los zapatos del otro. Que se puedan abrir espacios recreativos en donde nosotros también podamos participar y se pueda demostrar nuestro talento. Implementar también sanciones pedagógicas antidiscriminación, en donde si la persona tiene alguna actitud de estas se puedan hacer campañas de no discriminación y trabajos comunitarios para que se pueda sensibilizar al personal.

No necesito esperar nada porque he tenido muy buen trato, por mi personalidad he podido caerle bien a las personas; obviamente hay personas que no les caigo bien, pero pues no les pongo cuidado y ya está.

8. IDENTIDAD EMPRESARIAL

No se ha tenido un proceso educativo. En general, no se ha tenido un proceso específico en donde el área de gestión humana haga una pedagogía para la gente diciéndole que vamos a contratar personas de esta población no. El comité si ha enviado comunicaciones internas en donde se indica para qué somos, para qué estamos y los objetivos que se tienen al respecto. Dentro del comité se han realizado campañas de no discriminación, se han hecho días en donde se invitan a las personas para que entiendan por qué es tan importante la equidad de género dentro de la firma. Se han realizado campañas en donde se ha generado conciencia al interior de la firma. Vamos a empezar este año a realizar publicaciones en nuestra página web producido por el comité, indicando por qué es importante tener una firma diversa e incluyente. También se realizarán publicaciones alusivas al día y el mes del orgullo trans para que se vea que la firma es una firma que piensa en la diversidad.

Nosotros si tenemos esa cultura de respeto por la diversidad. De hecho llegan personas de otras empresas a trabajar porque llego a un lugar donde me respetan, me aceptan y puedo ver que hay personas que llegan porque hay más libertad, flexibilidad y buen trato.

De hecho, cuando hay problemas laborales, es rara la persona que se acerque al comité de convivencia de ley, es más lógico que se acerquen a gestión humana o su jefe inmediato para poder solucionar el problema, esto lo permite la cultura de la empresa.

3. Caja de herramientas para la gestión del talento humano de las personas trans en Manizales.

I. BOLSA DE EMPLEO TRANS

- Se sugiere la creación de una bolsa de empleo trans, en donde las empresas puedan acceder fácilmente al talento humano trans, la cual se cree en conjunto con la Alcaldía de Manizales.
- Acoger a las empresas en donde ya hayan tenido experiencia de contratación con talento humano trans.
- Apoyo al talento humano trans con educación y actualización de documentos antes de ingresar a laborar.
- Contratación de equipo interdisciplinario para ayudas tanto psicológicas y jurídicas para el talento humano trans.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

2. CONTRATACIÓN

- Diseño de contrato de trabajo en donde se respete el nombre identitario de la persona cuando no se han actualizado documentos.
- Apoyo cuando el talento humano no haya realizado su proceso de actualización de documentos, brindando flexibilidad en la presentación de los mismos.
- Dotación, carnet y demás procedimientos internos se deben realizar de acuerdo a la identidad de la persona.
- Respeto por primas de antigüedad y continuidad laboral si la persona realiza la transición al interior de la organización.



© 2018 Universidad de Manizales

3. CAPACITACIÓN

- Incluir en los temas del Comité de Convivencia Laboral, todo lo relacionado con acoso laboral por cuenta de la discriminación.
- Capacitar a todo el talento humano de las organizaciones respecto a temas de inclusión de talento humano trans.
- Desarrollar procesos educativos para todo el talento humano en donde se traten temas relacionados con cómo contratar a las personas y todo lo concerniente a la llegada del colectivo trans a la organización.
- Intervenciones educativas de promoción y prevención respecto a chismes de pasillo provocados por la contratación del talento humano trans.
- Capacitaciones en cuanto a lenguaje incluyente y buen trato hacia el talento humano trans.
- Educación respecto a trato digno al talento humano trans.
- Respeto por la idoneidad y opinión del talento humano trans.



© 2018 Universidad de Manizales

4. PLAN CARRERA

- Se debe garantizar progreso laboral para el talento humano trans.
- A través de fundaciones y la Alcaldía, crear programas de acceso a educación formal para el talento humano trans, incluyendo a las empresas que se sumen a la causa para la realización de prácticas y para apadrinar al talento humano.



UNIVERSIDAD DE MANIZALES

5. COMITÉ DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

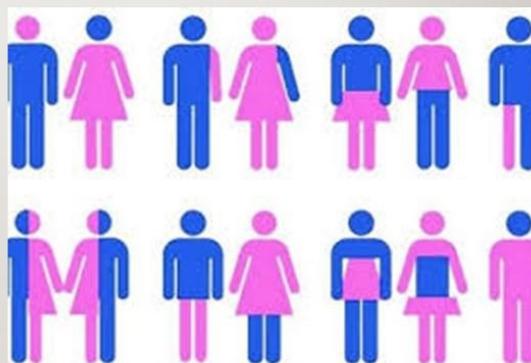
- Se sugiere crear un comité de inclusión y equidad de género en donde esté conformado por diferentes personas de la empresa. Para las pymes se sugiere que sean dos vigías, para las grandes empresas, que sea conformado por 6 personas.
- El comité deberá establecer las líneas de acción propuestas por la caja de herramientas.
- Trabajo en equipo con el Comité de Convivencia Laboral.
- Preparar a la empresa para el recibimiento del talento humano trans.
- Se encargará de todas las campañas respecto a la inclusión laboral de las personas trans en las empresas.



UNIVERSIDAD DE MANIZALES

5.1. NO DISCRIMINACIÓN

- Participación en la implementación de política pública por parte de la Alcaldía para evitar la discriminación laboral del talento humano trans, en donde se tenga un mínimo de personas pertenecientes a la población trans en sus puestos de trabajo.
- Acceso a educación formal para el talento humano trans.
- Buenas prácticas para adherir correctamente el talento humano trans a la cultura organizacional de la empresa.
- Generación de ambientes saludables en donde se apoye a las personas trans a adherirse a sus puestos de trabajo.
- Impedir que por ser trans se limiten las opciones de progreso o de buen trato hacia las personas.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL
VIGILANCIA
INSTITUCIONAL

6. TRANSICIÓN

- Apoyo por parte de GTH para la realización de la transición de la persona si esta se encuentra laborando con la actualización de documentos y datos personales ante las administradoras del SGSSS y demás entes pertinentes.
- Apoyo psicológico para las personas en proceso de transición.
- Realización de convenios médicos a través de la empresa que apoyen la transición.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
NACIONAL
VIGILANCIA
INSTITUCIONAL

7. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

- Se hará publicidad a través de los diferentes medios de la organización las ventajas de contratar talento humano trans.
- Se identificarán dentro del mercado empresarial como empresas incluyentes e innovadoras en sus procesos productivos.
- Se tramitará la exención de impuestos y demás beneficios a las empresas que acojan esta iniciativa.



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES