

LA CAJA DE HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJO DEL TALENTO HUMANO TRANS EN MANIZALES.

Esteban Puentes Méndez*

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Gestión del Talento Humano, Especialista en Gestión Ambiental.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es comprender las percepciones de las personas trans y organizaciones sobre la caja de herramientas para la inclusión laboral de las personas trans en el mundo del trabajo en la ciudad de Manizales. Se utilizó una guía de entrevistas semiestructuradas, en donde se buscó identificar la percepción que tienen tanto las organizaciones como personas del colectivo trans frente a la caja de herramientas presentada y así poder dar cumplimiento con el objetivo planteado. Como resultado, se obtuvo que esta propuesta tuvo gran acogida, puesto que la posición de la mayoría de las personas como de las organizaciones fue positiva y se busca implementarla en un corto plazo para así generar mayor visibilidad al colectivo trans.

Palabras clave: persona, trans, discriminación en el trabajo (J7), economía de género (J16), ocupación (J31)

ABSTRACT

The objective of this article is to understand the perceptions of trans people and organizations about the toolbox for the labor inclusion of trans people in the world of work in the city of Manizales. A semi-structured interview guide was used to identify the

perception that both organizations and trans people have of the toolbox presented in order to comply with the stated objective. As a result, it was obtained that this proposal was very well received, since the position of most of the people and organizations was positive and it is intended to implement it in the short term in order to generate greater visibility to the trans collective.

Key words: person, trans, discrimination at work (J7), gender economy (J16), occupation (J31).

RESUMO

O objetivo deste artigo é entender as percepções das pessoas e organizações transgêneros sobre a caixa de ferramentas para a inclusão de pessoas transgêneros no mundo do trabalho na cidade de Manizales. Um guia de entrevista semi-estruturado foi utilizado para identificar as percepções que tanto as organizações como as pessoas trans têm da caixa de ferramentas apresentada, a fim de cumprir o objetivo declarado. Como resultado, verificou-se que esta proposta foi muito bem recebida, já que a posição da maioria das pessoas e organizações foi positiva, e o objetivo é implementá-la a curto prazo, a fim de gerar maior visibilidade para a comunidade trans.

Palavras-chave: pessoa, trans, discriminação no trabalho (J7), economia de gênero (J16), profissão (J31).

1. INTRODUCCION

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)

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 pocas 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 Igbiq, 2019).

Pensando en esto, en el año 2020, se diseña una caja de herramientas que busca favorecer la inclusión laboral de las personas trans en la ciudad de Manizales. Esta posee siete herramientas con las que se favorecen tanto las organizaciones como al colectivo trans; las cuales son las siguientes: apoyo en la transición de las personas trans mientras están en sus trabajos, la generación de una bolsa de empleo de personas trans, en donde se genere mayor visibilidad, apoyo a las organizaciones en el proceso de contratación de personas trans, la generación de un plan de capacitación en donde se apoyen tanto a los trabajadores como al colectivo trans dentro de todo el proceso, la generación de una política de no discriminación al interior de las organizaciones, el diseño de un plan carrera en donde las organizaciones apoyen a las personas trans al acceso a la educación formal, la creación de un comité de identidad y equidad de género en el cual se traten problemas de este tipo y la generación de una identidad empresarial en la cual las organizaciones se puedan visibilizar en el mercado como empresas incluyentes. Esta guía se les expuso a las personas entrevistadas.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Historia de la Comunidad LGBTI

Hay referentes de este tema desde la edad antigua, claramente, sin ser denominado LGBTI. Sin embargo, el término comenzó a acuñarse desde el 28 de junio de 1969, después de la revuelta de Stonewall Inn. Este día fue de gran importancia, pues se desarrollaron movilizaciones mundiales y posteriormente, se convertiría en la representación de la comunidad LGBTI frente a la discriminación y la violencia (Colombia Diversa, 2019).

La revolución de Stonewall Inn, fue una situación presentada en un pequeño bar de copas en la calle Christopher Street de Nueva York, frecuentado por miembros de la hoy conocida comunidad LGBTI, cuando un grupo de policías atacaron el lugar intentando reprimir las actividades del colectivo el 27 de junio de 1969. Este episodio marcó un antes y un después en la historia de la comunidad, generalizando el activismo ciudadano a favor de los derechos LGBTI y normalizando las acciones de liberación. Esta revolución también fue un hito por la inclusión de ‘drag queens’, personas trans y la lucha contra la patologización de la diversidad sexual. Fue tal la acogida 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).

2.2. Historia de la población trans

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

La transexualidad no es algo nuevo, se puede decir que esta realidad es tan antigua como el ser humano; sin embargo, su visibilidad es hoy en día más aceptada. Por ejemplo, en el arte, se encuentra el Bacchus de Dionisio, una escultura de un dios femenino y masculino, esencia del transexualismo. En la Mitología Griega y Romana, la diosa

Catalista accedía a las almas femeninas atrapadas en cuerpos masculinos y en Roma también existían sacerdotisas que amputaban los genitales masculinos para que fuera la persona quien eligiera su género. A partir del siglo XIX, algunos médicos comenzaron a interesarse en la transexualidad. Aunque los primeros intentos de reasignación de sexo fueron fallidos, la primera cirugía de cambio de sexo exitosa y que se hacía pública, fue en 1953 con George Jorgensen, posteriormente Christine Jorgensen, quien luchó por sus derechos y los de los demás. (Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña, 2016).

2.3. Historia contemporánea en Colombia de la comunidad LGTBI

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

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

En julio de 1981 se despenalizó la homosexualidad en Colombia, ya que era considerada como un delito, y surgieron nuevos colectivos como: Movimiento por la Liberación Homosexual, Grupo de Estudio y Liberación Gay, Colectivo Landa y

Heliogábalos, liderados por Guillermo Cortez, Manuel Rodríguez y Leonardo Vidales. En 1982 se realiza una Marcha del Orgullo Gay en la capital colombiana. (Turizo & Iglesia, 2010).

2.4. 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)

2.5. 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.

Martha Alles (2006), habla sobre un desarrollo del talento humano basado en competencias, en el cual habla de tres pilares fundamentales como la selección, el desempeño y el desarrollo profesional de las personas, en donde se habla de métodos para el desarrollo de competencias dentro del trabajo, fuera del trabajo y técnicas para el autodesarrollo de competencias.

2.6. 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).

2.7. Sociología con perspectiva trans

No es necesario que las relaciones sociales estén organizadas en términos de género, ni siquiera las relaciones que se consideren sexuales. Pero la organización social en términos de género no tiene por qué ser heterosexual o patriarcal. El que no tiene por qué serlo es una cuestión histórica. Entender los rasgos históricamente específicos de la organización del género en el sistema moderno/colonial de género (dimorfismo biológico, la organización patriarcal y heterosexual de las relaciones sociales) es central a una comprensión de la organización diferencial del género en términos raciales. Tanto el dimorfismo biológico, el heterosexualismo, como el patriarcado son característicos de lo que llamo el lado claro/visible de la organización colonial/moderna del género. El dimorfismo biológico, la dicotomía hombre/mujer, el heterosexualismo, y el patriarcado están inscriptos con mayúsculas, y hegemoníamente en el significado mismo del género. Quijano no ha tomado conciencia de su propia aceptación del significado hegemónico del género. Al incluir estos elementos en el análisis de la colonialidad del poder trato de expandir y complicar el enfoque de Quijano que considero central a lo que llamo el sistema de género moderno/colonial. (Lugonés, María, 2008).

El sistema de género es heterosexualista, ya que la heterosexualidad permea el control patriarcal y racializado sobre la producción, en la que se incluye la producción del conocimiento, y sobre la autoridad colectiva.

Entre los/as hombres y mujeres burgueses blancos, la heterosexualidad es, a la vez, compulsiva y perversa ya que provoca una violación significativa de los poderes y de los derechos de las mujeres burguesas, y sirve para reproducir el control sobre la producción. Las mujeres burguesas blancas son conscriptas en esta reducción de

sus personas y poderes a través del acceso sexual obligatorio. (Lugonés, María, 2008).

Frederic Laloux, en su libro “Reinventando Las Organizaciones”, propone una serie de preguntas las cuales ubican a las organizaciones en una posición vanguardista en cuanto a la inclusión de personas a las empresas: ¿es posible que nuestra visión actual de mundo esté limitando la forma en que pensamos acerca de las organizaciones?

¿Podríamos inventar una forma de trabajar juntos que sea más poderosa y significativa si cambiáramos nuestro sistema de creencias? (Laloux, 2014).

Si esto se lleva a la problemática que viven las personas trans hoy día, se podría concluir que se pueden desarrollar alternativas en las que todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual puedan tener un lugar de trabajo en el que puedan desarrollarse como personas.

Es necesario tener en cuenta que el trabajo permite un desarrollo tanto personal como profesional a todas las personas, enseña no solamente a hacer determinada tarea de una forma bien hecha, sino también a desarrollarse como persona, a vivir en sociedad. Esta última parte ha llevado a que las personas trans se escondan por no ser aceptadas por lo que son, porque las demás personas ven el mundo desde una visión limitante al no aceptar que existen personas diferentes.

Sentimos el anhelo de algo más. De encontrar formas de mejorar la manera de ser de las organizaciones. Pero ¿se trata de algo verdaderamente posible o de una mera ilusión? Si resulta que es posible crear organizaciones que nos permitan manifestar al máximo nuestro potencial humano, ¿cómo serían? ¿Cómo les damos vida? (et. al 2014).

3. METODOLOGIA

A partir de un muestreo no probabilístico, se tuvieron en cuenta 10 personas transgénero o transexuales que contaran sus experiencias laborales para determinar su percepción sobre la caja de herramientas propuesta; también, se tuvieron 10 organizaciones en la ciudad de 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.

3.1. 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 2 partes

Lograr definir claramente los instrumentos para el desarrollo de la metodología.

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.

-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 y empresas respecto a las perspectivas y oportunidades laborales de la población trans.

Fase 4: Análisis de la información

Con base en los resultados obtenidos de acuerdo con las entrevistas realizadas, se procederá a transcribirse y a partir de ahí obtener los resultados.

4. RESULTADOS

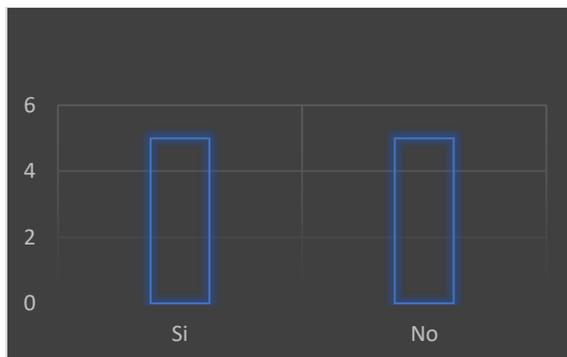
Las organizaciones han tenido transformaciones en la vinculación y desarrollo de los espacios laborales. En este caso, se exploran las percepciones que tienen las personas trans de su proceso de inclusión en los mundos del trabajo en las organizaciones.

De acuerdo con la aplicación de las entrevistas semiestructuradas, se logró definir que en general se tiene una buena percepción sobre la caja de herramientas propuesta, así como su viabilidad y generación de impactos positivos dentro de la sociedad al momento de implementarse al interior de las organizaciones.

4.1. Percepción de las personas trans

La posición de las 10 personas trans frente a la problemática que se ha evidenciado al momento de la vinculación a una empresa; tuvo como resultado que el 50% indicó que si

ha tenido problemas al momento de realizar una vinculación y el 50% indicó que no, tal como se muestra en la figura 1:

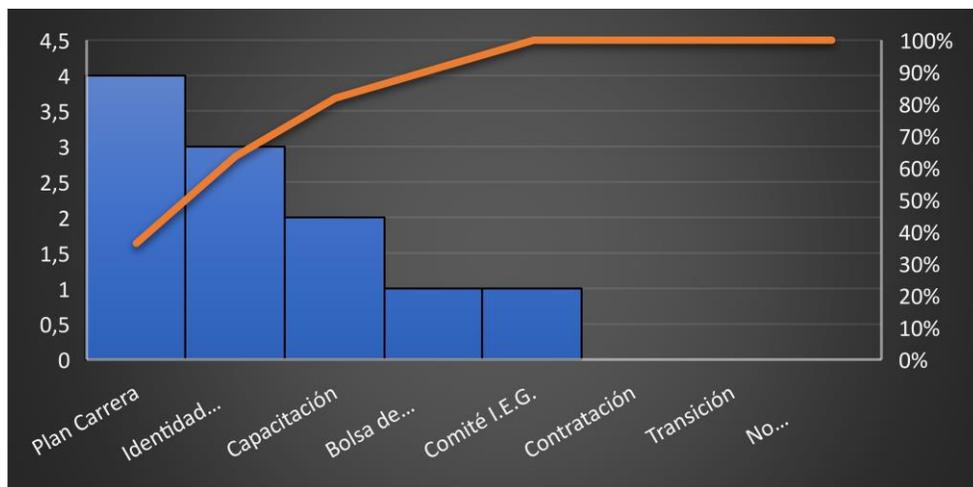


Fuente: elaboración propia.

Con base en la respuesta de los que consideran haber tenido problemas de discriminación, de aceptación y de reconocimiento frente a la contratación formal de las personas trans en la ciudad de Manizales. Además, se identificó dificultad para implementar medidas que permitan al colectivo acceder a trabajos formales.

Así mismo, se les preguntó si existe algún proceso que hayan conocido en las organizaciones de vinculación que sean iguales para las personas trans, a lo que únicamente dos de las personas entrevistadas indicaron que sí, teniendo en cuenta que una de estas trabaja para una empresa de su familia y que no ha tenido más experiencias laborales, por lo que no se evidencian este tipo de situaciones. La otra persona, indicó que únicamente en el proceso de selección se vio igual pero que al momento de la empresa darse cuenta de que era trans, la descalificaron.

De acuerdo con cada una de las herramientas, se les preguntó que cuál de las herramientas cree que podría servirle más para el proceso de inclusión laboral, a lo cual respondió la mayoría que prefería el plan carrera, puesto que el acceso a la educación formal para el colectivo era prácticamente imposible. Aunque, las personas también se sintieron identificadas con el plan de capacitaciones y el comité de igualdad y equidad de género. Pero, no se tuvo respuestas por la política de no discriminación e identidad organizacional, tal como se muestra en la figura 2:



Fuente: elaboración propia.

Las personas trans también indicaron que proponer alternativas para la inclusión laboral es importante para posicionar a las empresas en el siglo XXI, debido a que ya son muchas las personas que han podido irse visibilizando a lo largo de los años y que en esta nueva era es de vital importancia construir espacios en donde quepan todas las personas del planeta, personas que también tienen necesidades de superarse en la vida, de poder acceder a trabajos formales y sobre todo, tienen derecho a llevar una vida digna.

Para las organizaciones también es importante, puesto que hoy día pesa mucho que las organizaciones piensen en crear ambientes de trabajo incluyentes puesto que esto genera un mejor posicionamiento en el mercado, así como también genera un equilibrio entre la posición en el mercado de estas y la generación de trabajo formal para el colectivo.

También, se indagó sobre qué otras alternativas podrían incluirse en la propuesta de la caja de herramientas, a lo que respondieron que se debe generar un mayor acompañamiento psicológico no solamente para las personas trans sino también para los trabajadores, puesto que de nada sirve tener el acompañamiento sólo para el colectivo si no se genera consciencia al resto de compañeros de trabajo.

Por último, se preguntó sobre cómo puede impactar la implementación de esta caja de herramientas en el desarrollo de sus vidas profesionales, a lo que respondieron que tiene aceptación porque garantiza el diferencial de grupos por género, puesto que no se había conocido por parte de ellas una propuesta como esta para la generación de ambientes de trabajo incluyentes.

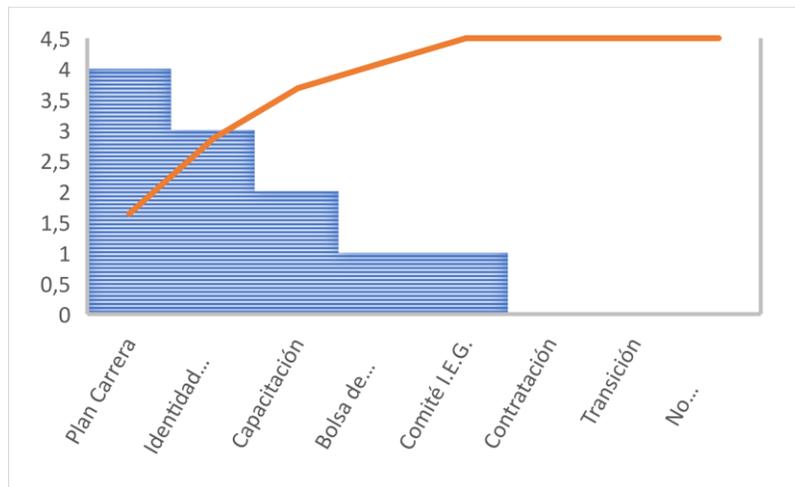
4.2. Percepción de las organizaciones

Por su parte en las organizaciones, la propuesta a pesar de también haber tenido una percepción positiva, si se presentaron varias posiciones en las que no se vio tan viable. El 90% de las personas entrevistadas indicó que si es viable su implementación y que existen herramientas para llevar a cabo este proceso, como el acompañamiento y asesoría por parte de talento humano experto, y el 10% indicó que no era viable por el tipo de clientes que se manejan, tal como se muestra en la figura 3:



Fuente: elaboración propia.

Así mismo, se evaluó sobre cuál de las herramientas tendría mayor impacto dentro de sus organizaciones, a lo que el 40% respondió que el plan carrera, el 10% a la bolsa de empleo trans, el 10% que el diseño del comité de igualdad y equidad de género, el 30% a la parte de identidad organizacional y el 10% restante, indicó que no implementaría ninguna, como lo muestra la figura 4:



Fuente: elaboración propia.

Estas entrevistas permitieron conocer también si en las organizaciones entrevistadas se habían implementado alternativas de inclusión laboral, a lo que el 80% respondió que no, el 10% indicó que se pensó en algún momento en implementar una política de inclusión laboral y el 10% restante indicó que una vez se tuvo a una persona trans en entrevista, pero que no se pudo contratar por el desconocimiento de cómo contratar a una persona trans.

Dentro de las perspectivas frente a posicionar a las organizaciones en el siglo XXI mediante alternativas de inclusión laboral, todas las organizaciones acertaron en el hecho de que es demasiado importante hoy día pensar en inclusión no solamente de personas trans sino de todo el colectivo LGBTI, puesto que es un tema relevante en la actualidad y se debe luchar por la equidad frente al acceso al trabajo formal.

Por último, indicaron que la caja de herramientas podría complementarse con el apoyo jurídico y psicológico para todas las áreas de la organización, en aras de generar un buen ambiente de trabajo y que este no se vea afectado por la llegada de una persona trans a la organización. También, indicaron que los impactos serían mayormente positivos tanto para la empresa como para el colectivo, teniendo en cuenta la importancia de hablar de estos temas en la actualidad.

De acuerdo con las experiencias que han tenido en vinculación laboral, indican que en algunas ocasiones se dejan llevar por las fotos de las hojas de vida o por las apariencias, sorprendiéndose que esto no genera resultados positivos en la mayoría de los casos y que, por el contrario, en quien menos creen es quien más resultados aporta al cumplimiento de las estrategias organizacionales.

5. DISCUSIÓN

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, de acuerdo a lo indicado por la ACNUR en el 2012.

Las problemáticas que tienen las personas trans para acceder a una oportunidad laboral formal se hace complejo. 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). 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.

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, 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, lo 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 forzosos 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 para 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 mantener el puesto.

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, de 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 el permitir la entrada del colectivo trans a sus organizaciones permitirá generar una esperanza de vida, cuando las personas piensan cada vez con mayor probabilidad el terminar con sus vidas. 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, en donde se indica que 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, aunque se debe tener 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, 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 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.

Con las percepciones evidenciadas en el trabajo, se puede deducir que no sólo las personas trans se encuentran listas para la implementación de la caja de herramientas, sino también que tienen una visión muy positiva y viable sobre esta. Esta información es de vital importancia puesto que es necesario comenzar a tocar puertas y entender que este colectivo necesita con suma urgencia un poco más de visibilidad y aceptación dentro de la sociedad.

Una sociedad como la de la ciudad de Manizales, requiere impactos inmediatos sobre la generación de ambientes de trabajo seguros y confiables, en el que no solamente puedan caber personas cis-género, sino también las personas trans. A partir de las entrevistas realizadas, se puede ver que las personas trans tienen demasiadas ideas con las que se puede generar procesos innovadores dentro de las organizaciones, no se puede dejar de lado simplemente por su identidad de género o por su orientación sexual; por el contrario, se deben tener en cuenta sus competencias, sus habilidades y capacidades para así evitar sesgos al momento de realizar una contratación.

Por otro lado, se logró evidenciar también la falta de información y de acompañamiento que tiene tanto el colectivo como las organizaciones, teniendo en cuenta que en las entrevistas realizadas se pudo ver que requieren asesoría jurídica y psicológica para poder llevar a cabo un proceso de contratación de una persona trans. Este proceso de asesoría no solamente requiere tiempo, sino también compromiso y se vio cómo las empresas están abiertas a realizar lo necesario para que este tipo de espacios se puedan llevar a cabo. 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 debe tener en cuenta que 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. 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, generando así bienestar al colectivo trans y también mejores oportunidades para la organización. 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.

Por estas razones, se procedió a realizar un ejercicio práctico en donde las personas trans pudiesen realizar un juego de roles, para así determinar la viabilidad de la implementación de la caja de herramientas. El resultado de este fue satisfactorio, se pudo ver cómo las expectativas de las personas crecían al ver que hay aún posibilidades de contar con un mejor futuro. La mayor identificación que tuvieron fue con la creación del plan carrera, en el que pudieron escoger qué querían estudiar, por lo que este proceso no sólo fomentó la viabilidad de la implementación de la caja, sino que también se pudo realizar un taller de proyecto de vida, en el que se pudieron centrar los ideales de cada una de estas personas.

También, este proceso aplicativo permitió contar con muchas más ideas para nutrir esta caja de herramientas y así poder mejorarla puesto que lo que se pretende a corto plazo es lograr su implementación.

Analizar las percepciones que se tienen frente a la caja de herramientas resulta ser un proceso bastante gratificante, puesto que permite ver la apertura que han generado las organizaciones frente a estos temas; se ha tomado gran relevancia en la generación de espacios incluyentes, ya se ha notado la importancia y sobre todo la necesidad de poder adentrarse en este tipo de temas.

Se debe partir del hecho que las personas trans también son personas, con derechos otorgados por la Constitución Política de Colombia, y a partir de allí es en donde no sólo las organizaciones sino también la sociedad requiere de cambios inmediatos para así poder tener un proyecto de vida viable, que genere sustento y realización personal y profesional a todas las personas, en especial a las personas trans.

La informalidad ha recobrado gran relevancia en los trabajos de las personas trans. Teniendo en cuenta lo expuesto por una de las personas entrevistadas, todos los trabajos han tenido que ser informales y por esta razón ni siquiera ha firmado un contrato de trabajo a lo largo de su vida profesional. Esto, impide que las personas puedan acceder a necesidades tan básicas como el acceso a la seguridad social, a realizar aportes a una pensión para el futuro, a contar con riesgos laborales en caso de presentarse un evento adverso mientras se trabaja, por lo que es de vital importancia formalizar el trabajo de este colectivo.

Y es que debe ser un deber de todas las organizaciones no sólo en el país sino en el mundo el poder generar mejores oportunidades para la sociedad, no puede ser posible que hayan aún personas en el país que no puedan acceder a salud simplemente por el hecho de no contar con un trabajo, teniendo en cuenta que el régimen subsidiado en Colombia cada vez es más cerrado, por lo que si se requiere de cambios para así poderle ofrecer al colectivo trans, una luz de esperanza para poder realizarse profesionalmente.

6. CONCLUSIONES

- En las organizaciones donde los empleados trabajan la percepción es que se debe contar con más herramientas para permitir que en los ambientes laborales se tenga mayor aceptación del colectivo trans. Así mismo, se concluye que no solamente se deben contar con herramientas para estos, sino también para todos los trabajadores, debido a que no sólo se debe pensar en la población trans, sino también en la necesidad de generar alternativas para que los trabajadores puedan aceptar que las personas trans también tienen derecho a acceder al trabajo formal.
- Al tener las posiciones tanto 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 tiene una percepción positiva frente a la implementación de la caja de herramientas tanto de las empresas como de las personas entrevistadas, lo que permite generar una viabilidad de la implementación de la caja de herramientas, debido a que se potencia la visibilidad de las personas en cuanto a sus capacidades y competencias, en cuanto a la necesidad de capacitación tanto a las directivas como a los trabajadores en general sobre temas de inclusión. Así mismo, se permitiría tener visibilidad también en las organizaciones al generarse una identidad organizacional, lo que puede generar beneficios también para las organizaciones que decidan implementar esta caja de herramientas; puesto que, de acuerdo con las percepciones analizadas, ambas requieren visibilidad y requieren también herramientas para permitir la contratación formal del colectivo trans.
- Se concluye que se debe complementar la caja de herramientas con asesoría psicológica y jurídica, teniendo en cuenta las percepciones analizadas, debido a que ambas partes consideran que estas asesorías son fundamentales para lograr una mejor implementación de la caja de herramientas, debido a que el acompañamiento que se requiere debe ser transversal, teniendo en cuenta que no solamente las personas trans requieren acompañamiento sino también la alta dirección y los

trabajadores en general. La asesoría jurídica la requieren las organizaciones para la herramienta “contratación” puesto que, si se quiere contratar una persona trans, se debe tener claro qué proceso seguir para no incurrir en irregularidades legales como los datos personales del contrato, carnet, dotación y demás temas que intervienen en la relación contractual. Así mismo, se debe contar con acompañamiento psicológico, teniendo en cuenta que es un gran cambio en los ambientes de trabajo el contar con una persona trans dentro del equipo, por lo que se debe tener un recurso disponible en caso de requerirse por parte de alguno de los integrantes de la organización.

- Se concluye que únicamente el 10% de las organizaciones entrevistadas no está de acuerdo con la implementación de la caja de herramientas, lo que indica que el 90% restante si se encuentra de acuerdo. Esto permite evidenciar la aceptación que tiene la propuesta y también la necesidad que se ve desde las organizaciones de contar con mayor información para comenzar a generar ambientes de trabajo incluyentes y así posicionar a las organizaciones como empresas incluyentes, generando mayor impacto en la sociedad.

FINANCIACIÓN

Para la financiación de la investigación, se tuvieron en cuenta recursos propios.

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

7. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de

<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Alles, Martha L (2006). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias.

Recuperado de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FYxjgmxVaIC&oi=fnd&pg=PA11&dq=martha+alles&ots=w11RKl-lrk&sig=WjbiablhJYvo7D9iJw6EwtYy5zg#v=onepage&q=martha%20alles&f=false>

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2014). Breve historia de la lucha por los derechos LGBT. Recuperado de

<https://atclibertad.wordpress.com/2014/06/28/breve-historia-de-la-lucha-por-los-derechos-lgbt/>

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

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

Asociación de Transexuales e Intersexuales de Cataluña (2018). Día de la Memoria transgénero. Recuperado de <https://atclibertad.wordpress.com/2018/11/19/dia-de-la-memoria-transgenero>

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

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

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

- 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>
- Centro Nacional de Consultoría y Cámara de Comerciantes Igbti. (2019). El reto de conseguir empleo para una persona trans en Colombia. Recuperado: Septiembre 30, 2019, de <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/single-post/el-reto-de-conseguir-empleo-para-una-persona-trans-en-colombia>
- Colombia Diversa (2019) Los 50 sucesos que marcaron la historia de las personas 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-igbti/terminologia-igbti.html>
- 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.
- 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.
- 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>

Laloux, Frederic (2014). *Reinventando las Organizaciones*.

Lavín, S. (2016). LA PROBLEMÁTICA DE LA TRANSEXUALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. Recuperado de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/8019/LAVINCARUS%20CSOFIA.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.

Londoño, F, Arcila, M (2013). *Manual de Introducción a la Teoría de Desarrollo Humano y Organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*.

Lugonés, Marta (2008). *Colonialidad y género*. Bogotá, Colombia.

- Maddaleno, S., & Canevaro, M. (2016). Diversidad sexual en el ámbito del trabajo. Buenos aires: INADI.
- OIT. (1999). TRABAJO DECENTE. Memoria del director general. 87ª reunión. Ginebra. ISBN 92-2-310804-7. ISSN 0251-3226
- OIT (2014) Panorama Laboral Temático. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. ISSN: 2413-5178 (versión impresa) ISSN: 2413-6581 (versión web pdf).
- OIT (2012). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género* : Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf
- 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
- 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 %22%0AReconocimiento-No
- Puentes, E. (2020). Herramientas para la adecuada gestión del talento humano trans en la ciudad de Manizales. Tesis para optar por el título de especialista en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales.
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble?. *Gender, Work & Organization*, 14(6), 596-618.
- Turizo, J. M., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos*LGBT Community: History and legal. *Revista Justicia*, 78-110.