



Organización
Internacional
del Trabajo



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

► Retos de la inclusión laboral de personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá

Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023.



Primera edición 2023.

Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: OIT. 2023. *Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans femenina en Bogotá*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220402634 (versión impresa)

ISBN: 9789220402641 (versión web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Colombia

▶ Retos de la inclusión laboral de personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá

Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica

▶ Índice

Agradecimientos	9
1. Introducción	10
2. Metodología	16
3. Glosario	18
4. Instrumentos de la OIT para un enfoque de género	20
5. Entidades y actores claves que han trabajado o pueden trabajar en la superación de barreras de integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina	24
5.1. Ministerio del Trabajo	26
5.2. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)	27
5.3. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	29
5.4. Actores empresariales - empleadores	31
5.5. Organizaciones sindicales y de trabajadores	32
5.6. Actores sociales de base y organizaciones sociales	33
6. Mecanismos o prácticas disponibles en el país para disminuir procesos de discriminación y xenofobia en la integración laboral	38
7. Análisis normativo de los mecanismos disponibles para disminuir procesos de discriminación y/o xenofobia en la integración socioeconómica	50
8. Iniciativas legislativas que resaltan por la adopción de medidas en favor de la eliminación de barreras de acceso y violencias en la integración socioeconómica de las personas LGBTIQ+	62

9. Barreras de acceso a programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, servicios de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina	66
10. Recomendaciones para superar las barreras de acceso a los servicios de empleo, la formación profesional y la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Colombia	90
11. Referencias	102

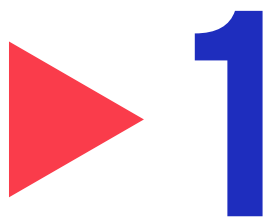
► Siglas y acrónimos

ACOPI	Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
ANDI	Asociación Nacional de Industriales
ANUC	Asociación Nacional de Usuarios Campesinos
CGT	Confederación General del Trabajo Colombia
CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DNP	Departamento Nacional de Desarrollo
FENALCO	Federación Nacional de Comerciantes
GAAT	Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
PND	Plan Nacional de Desarrollo
SAC	Sociedad de Agricultores de Colombia
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
UAESPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

► Agradecimientos

Este informe fue realizado por Daniel López Morales, María Paula Rueda y Juliana Morad de la Pontificia Universidad Javeriana. Para su elaboración, se contó con el apoyo de las siguientes personas de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe: Paz Arancibia Román, especialista de género y no discriminación; Francesco Carella, especialista en migración laboral; Alejandra Páez, coordinadora nacional de migración y movilidad de Colombia; Carolina Pava, oficial nacional de género de Colombia; y Donna Cabrera, oficial nacional en migración laboral.

Nuestro agradecimiento a la Fundación GAAT Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans, en especial a Danne Aro Belmont, Daniel Benítez, José Gregorio Patiño, Ashley Johana Ramírez, Estefanía Jaimes, Daniel Verástegui, Ana Milena Díaz y Marithza Sandoval, por el apoyo técnico y administrativo para la implementación de un enfoque trans en el diseño y escritura de este informe. También va nuestro más sincero agradecimiento a las 40 mujeres transmigrantes que participaron activamente en cada espacio de encuentro y tejieron con sus experiencias el conocimiento que permite identificar las barreras descritas en el informe.



Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina¹ en Bogotá

1. Introducción

En el marco del análisis de las barreras que experimentan las personas de los sectores sociales, lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+), el presente documento es el resultado de un proceso de identificación y comprensión de los principales desafíos que enfrentan las personas con experiencia de vida transfemenina que viven en Bogotá, especialmente las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, para acceder a servicios de formación profesional, empleo e integración socioeconómica, en el que se sugieren algunas recomendaciones a corto, mediano y largo plazo para mitigar las barreras estudiadas.

Se considera crucial reconocer la diversidad de las personas con experiencia de vida transfemenina, lo que incluye a las personas transfemeninas y transmasculinas a las personas trans no binarias. Esta diversidad requiere una comprensión más profunda y una aproximación diferenciada para

abordar adecuadamente las necesidades y los desafíos específicos de cada grupo.

Este informe se enfoca en las personas con experiencia de vida transfemenina debido a su especial vulnerabilidad en la inclusión laboral, lo que permite evidenciar la necesidad de adoptar enfoques diferenciales, incluso dentro de la comunidad LGBTIQ+.

Dentro de la diversidad de los sectores sociales LGBTIQ+, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han llamado especialmente la atención en que las personas con experiencia de vida transfemenina experimentan menor inclusión laboral y mayor discriminación en el entorno profesional². De otro lado, incluso dentro del grupo global de personas con experiencia de vida trans, se requiere profundizar en la diversidad que pueden representar las personas transfemeninas, las personas transmasculinas y las personas trans no binarias³.

1 La Fundación GAAT habla de personas con experiencias de vida de género en el ámbito público y privado, y a que en el caso de las existe una transgresión entre los géneros social y culturalmente construidos. El estudio hará referencia a personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, dado que se focalizó el análisis en migrantes y refugiadas trans que se reconocen e identifican como mujeres.

2 Es el caso, por ejemplo, del documento «Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje» de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2022a; el documento «ORGULLO (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica», publicado por la OIT en 2016.

3 En este documento se ha optado por priorizar el uso de estos términos en razón a que fueron los empleados de manera reiterativa durante las entrevistas y grupos focales desarrollados en el marco de la investigación.

Así las cosas, para la presente investigación, dentro del grupo poblacional estudiado se seleccionó a las personas con experiencia de vida transfemenina por su especial vulnerabilidad en la inclusión laboral y, como una aproximación que permitiera evidenciar la necesidad de abordar enfoques diferenciales, incluso al interior de los sectores sociales LGBTIQ+.

No obstante, se identificó que no es suficiente realizar un análisis diferencial, sino también interseccional, a partir de reconocer que existen brechas y obstáculos que emergen de manera diferenciada según los sujetos y las relaciones sociales específicas. En general, las mujeres experimentan violencias particulares, que se van articulando con elementos como la nacionalidad, condiciones socioeconómicas, urbanidad o ruralidad, elementos identitarios, entre otros.

Así, se consideró importante destacar que las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, en particular aquellas provenientes de Venezuela, enfrentan desafíos adicionales con respecto a las personas con experiencia de vida transfemenina nacionales, en su acceso a servicios de formación y empleo debido a su condición migratoria.

Estas barreras pueden incluir dificultades en la validación de sus credenciales académicas, barreras lingüísticas, falta de redes de apoyo y discriminación por su origen. Por lo tanto, es fundamental analizar y comprender las barreras específicas que enfrentan las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, a fin de diseñar estrategias inclusivas que promuevan su integración socioeconómica y el pleno ejercicio de sus derechos laborales. Por estas razones, dentro del grupo poblacional estudiado, se dio una especial atención a las personas con experiencia de vida transfemenina migrantes de Venezuela.

El presente documento se encuentra estructurado en ocho acápite. A continuación, se reseña el contenido de cada uno de ellos.

El primer acápite corresponde al desarrollo de un glosario que delimita conceptualmente algunos términos relevantes para la investigación. En el segundo se presenta un mapa de los actores que deben trabajar articuladamente para superar las barreras identificadas. Se propone la colaboración

de cinco actores clave para superar estos desafíos y mejorar la integración socioeconómica: la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el sector productivo empleador, las organizaciones de trabajadores, los actores sociales y las organizaciones de base, constituidas por personas con experiencia de vida trans o que incluyen la promoción y garantía de derechos de las personas con experiencia de vida trans dentro de sus intereses o agendas. Estos actores pueden ofrecer oportunidades de trabajo, mejorar habilidades y competencias, incidir para alcanzar políticas inclusivas y no discriminatorias, orientar sobre y garantizar sus derechos laborales y eliminar formas de violencia o discriminación.

En el tercer acápite se describen los instrumentos empleados para explicar el enfoque de género adoptado a lo largo del estudio. En el cuarto se identifican prácticas disponibles en el país para disminuir procesos de discriminación y xenofobia en la integración socioeconómica, diferenciando al sector empresarial y a las entidades públicas. Respecto de las prácticas empresariales, cabe destacar que, aunque se han implementado medidas para fomentar la inclusión laboral de las personas LGTBQI+, es muy poca la información detallada de acceso público sobre estas medidas.

Así mismo, se identifica que estas prácticas se orientan generalmente a las personas LGTBQI+, sin enfoque diferencial para las personas transfemeninas, y mucho menos tienen en consideración las condiciones específicas de las personas migrantes. En lo que respecta a los programas y políticas de entidades públicas, se identificaron prácticas para la inclusión laboral de las personas LGTBQI+ en Colombia. Se mencionan diversas iniciativas implementadas por entidades como la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), la Caja de Compensación Familiar (CAFAM), como prestador de la UAESPE, y la Alcaldía Local de Puente Aranda, la Secretaría de Desarrollo Económico, entre otras. Entre estas prácticas se destacan: la implementación de políticas públicas; la promoción de servicios de gestión y colocación de empleo inclusivos; la definición e implementación de estrategias de cierre

de brechas con servicios especializados para poblaciones vulnerables; y, la creación de ambientes laborales inclusivos.

El quinto acápite se refiere al análisis normativo de los mecanismos disponibles para disminuir los procesos de discriminación y xenofobia en la integración socioeconómica de la población perteneciente al sector LGBTIQ+, en particular de las personas con experiencia de vida trans. Mediante este análisis normativo se describe el Plan Nacional de Desarrollo «Colombia, potencia mundial de la vida 2022-2026», así como una serie de decretos, sentencias, leyes y principios ordenados cronológicamente.

El sexto apartado corresponde a la identificación y descripción de las iniciativas legislativas que resaltan por la adopción de medidas en favor de la eliminación de barreras de acceso y violencias en la integración socioeconómica de las personas identificadas como LGBTIQ+. Al respecto, se reseña el Proyecto de Ley 367 de 2023, por el cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno en Colombia y se modifica el Código Sustantivo del Trabajo y el Proyecto de Ley número 293, mediante el cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez.

En el séptimo apartado se realiza una identificación rigurosa de las barreras de acceso a los servicios de formación profesional, especialmente de la oferta pública de empleo e integración socioeconómica de la población migrante y refugiada venezolana con experiencia de vida transfemenina en Bogotá.

Con la pretensión de clasificar las barreras identificadas, se proponen categorías analíticas: i) barreras de acceso para la integración socioeconómica de las personas con experiencia de vida transfemenina migrantes de Venezuela, en las etapas de inscripción o vinculación y durante la ejecución de programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, así como en las etapas de registro y recepción e intermediación laboral de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo; ii) barreras de acceso de las personas con experiencia de vida transfemenina y personas con experiencia de vida transfemenina migrantes de Venezuela; iii) barreras de acceso transversales a la experiencia de vida trans; iv) barreras de acceso derivadas de condiciones interseccionales.

Entre las barreras identificadas se destacan las «violencias invisibles» por expectativas binarias cisgénero de roles, acciones limitadas de la UAESPE frente a violencias invisibles por expectativas binarias cisgénero de roles en los trabajos y en sus ambientes, vulnerabilidad frente al acoso en ambientes formativos y laborales, desconocimiento de la estructura del Estado, trámites estatales costosos y de difícil comprensión para población migrante, regularización de la situación migratoria, y dificultad para acceder a los documentos de identidad, entre otros.

Otras barreras incluyen el desafío en la adaptación a las nuevas dinámicas de trabajo y exigencias laborales cotidianas, la existencia de barreras históricas de acceso que limitan el nivel educativo, baja cualificación, ausencia de certificaciones que acrediten su experiencia laboral, baja formación que responda a la demanda laboral, y el desconocimiento de actores empresariales. Con barreras históricas de acceso, se hace referencia al reconocimiento de que a lo largo de las experiencias de transición, las personas con experiencia de vida transfemenina han vivido prácticas generalizadas de discriminación y violencia que han conllevado a que sean excluidas de oportunidades educativas o de formación y de vinculaciones laborales en general. Estas barreras reproducen dinámicas de exclusión y discriminación de estas personas, y pueden generar una imposibilidad de competir en igualdad de condiciones con personas sin experiencia trans.

Finalmente, en el octavo apartado se presentan recomendaciones de corto, mediano y largo plazo para superar las barreras que enfrentan las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Colombia, desde el ámbito jurídico y sociológico. Estas alternativas incluyen: promover, así como facilitar el acceso y permanencia de estas personas en programas de formación y empleo, sensibilizar a empresas y entidades para evitar el uso exclusivo de lenguaje con géneros binarios, eliminar requisitos de ingreso estructurados en identidades binarias, promover la inclusión laboral de las personas con experiencia de vida trans, ofrecer programas de adaptación laboral, brindar apoyo psicosocial a personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans, promover relaciones



de cooperación entre personas trans y actores empresariales, así como fortalecer capacidades y ofrecer asistencia técnica a los funcionarios que laboran en la UAESPE, incluido el SENA.

Además, se propone promover la representación de personas con experiencia de vida trans en los ambientes laborales y la inclusión de un enfoque trans en las instituciones encargadas de promover políticas públicas inclusivas de integración laboral, lo que incluye, por ejemplo, que en el consejo directivo del SENA se integren organizaciones de base de población LGBTIQ+. Las recomendaciones formuladas están dirigidas a mejorar las condiciones de vida y el acceso a derechos, así como a fortalecer el aparato institucional para garantizar la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida trans en Bogotá. Igualmente, se incluyen recomendaciones dirigidas a que se construyan relaciones de articulación y colaboración entre las organizaciones sociales de base y el Servicio Público de Empleo y el SENA. Esto, teniendo en cuenta que se identificó distanciamiento y desarticulación entre las personas con experiencia de vida transfemenina y las iniciativas y organizaciones sociales de base, de un lado, y la UAESPE y sus prestadores, de otro lado.

Es importante mencionar que a lo largo de este proceso de investigación se identificó una experiencia positiva: la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT), institución que al hacer parte fundamental del equipo de trabajo de este estudio, comprendió de mejor manera la estructura y el funcionamiento de la UAESPE y la regulación legal existente sobre los prestadores de dicho servicio, lo que la motivó a acercarse y buscar habilitarse como agencia de empleo.





DÍA DE LA
MEMORIA TRANS

CASTILLO
DE LAS ARTES
BARRIO SANTAFÉ
Calle 23 # 14-19
DESDE LAS 2 P.M.

Olla comunitaria
Lanzamiento del informe PREDIVA
Cine Club Rodante
PROYECCIÓN Y CONVERSATORIO DE





▶ 2

2. Metodología

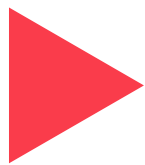
La investigación tuvo un enfoque cualitativo no probabilístico, que incluyó la revisión de información de fuentes secundarias entre las que se destacan estudios, instrumentos normativos y documentos oficiales de política pública. Para integrar el enfoque de género se consultaron los instrumentos de la OIT referenciados en el acápite tres del presente documento, a saber, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), los Principios de Yogyakarta (Amnistía Internacional 2007) «Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje» (OIT 2022a).

Adicionalmente, se realizaron entrevistas y grupos focales con personas con experiencia de vida transfemenina, colombianas y venezolanas, organizaciones sociales de base, funcionarios de diferentes entidades del Estado, miembros de instituciones, actores empresariales y sindicatos considerados relevantes en la investigación.

En particular, se contó con la participación de funcionarios del SENA, de la UAESPE y del Ministerio del Trabajo. Así mismo, se realizaron entrevistas a representantes de la Fundación Corona, la Cámara de la Diversidad, la Fundación Refugiados Unidos y la Fundación GAAT.

Resulta relevante destacar la intervención de la Fundación GAAT y su aporte de información a través de diferentes instrumentos metodológicos. Con el apoyo de la Fundación se realizaron cuatro grupos focales con personas con experiencia de vida transfemenina migrantes de Venezuela y algunas personas con experiencia de vida transfemenina colombianas, cuyo objetivo principal fue entender las barreras de acceso a los servicios desde la óptica de las personas y las violencias sufridas durante sus experiencias de vida transfemenina, haciendo especial énfasis en los entornos laborales y educativos, procesos migratorios y de regularización, así como experiencias con la UAESPE y con el SENA.





3

3. Glosario⁵

Barrera de acceso: obstáculos o limitaciones que dificultan el ingreso o participación en determinadas áreas o servicios, como el empleo, la educación o la atención médica.

Bisexuales: personas que experimentan atracción emocional, romántica y/o sexual hacia individuos de ambos géneros o géneros múltiples.

Discriminación: trato injusto o desigual hacia una persona o grupo debido a características como su origen étnico o cultural, género, orientación sexual o identidad de género, que resulta en la exclusión o la negación de derechos y oportunidades.

Diversidad sexual: reconocimiento y aceptación de la variedad de orientaciones sexuales y de género existentes, más allá de la heterosexualidad y la cisgenderidad.

Esteriotipos: creencias o ideas preconcebidas y simplificadas sobre un grupo de personas basadas en generalizaciones y que no reflejan la diversidad individual.

Experiencia de vida trans: conjunto de vivencias, desafíos y procesos que atraviesan las personas con experiencia de vida trans en su trayectoria de afirmación y expresión de su identidad de género.

Gays: hombres que experimentan atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otros hombres.

Identidad cisgénero: término que describe a las personas cuya identidad de género se alinea con el sexo asignado al nacer.

Identidad de género: sentimiento interno y profundo de ser hombre, mujer, ambos o ninguno, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.

Identidad racializada: reconocimiento de cómo las personas son clasificadas o tratadas de manera diferencial debido a sus rasgos físicos, cultura o etnia, y cómo esto afecta su experiencia y percepción de sí mismas.

Identidades no binarias: identidades de género que no se alinean exclusivamente con las categorías tradicionales de hombre o mujer, como género fluido, género no conforme o género agénero.

Lesbianas: mujeres que experimentan atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otras mujeres.

LGBTIQ+: siglas que representan a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queers, englobando a una variedad de identidades y orientaciones sexuales.

Orientación sexual: atracción emocional, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras personas, como homosexualidad, heterosexualidad o bisexualidad.

Personas con experiencia de vida transfemenina: personas que fueron asignadas como hombres al nacer, pero que se identifican y viven como mujeres.

Personas con experiencia de vida transmasculina: personas que fueron asignadas como mujeres al nacer, pero que se identifican y viven como hombres.

Personas con experiencia de vida trans no binarias: aquellas que no se identifican exclusivamente como hombres o mujeres, sino que experimentan una identidad de género que va más allá de las categorías binarias tradicionales.

Sexo: características biológicas y fisiológicas que distinguen a los seres humanos como masculinos o femeninos, basadas en los órganos reproductivos y las características sexuales primarias y secundarias.

Violencias invisibles: formas sutiles de violencia, discriminación o exclusión que pueden pasar desapercibidas o ser menos evidentes, pero que tienen un impacto negativo en las personas y comunidades afectadas.

⁵ Las definiciones adoptadas fueron construidas a partir de los documentos de investigación de la Fundación GAAT y de la guía «Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje» (OIT 2022).



4. Instrumentos de la OIT para un enfoque de género

El presente estudio adopta como instrumentos para lograr un enfoque de género los siguientes:

Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género (ONU 2008) y Resolución 2653: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (ONU 2011)

Reafirman los derechos humanos de todas las personas, la necesidad de combatir la discriminación y la pertinencia de desarrollar mecanismos de protección legal.

Principios de Yogyakarta - Naciones Unidas 2007

La Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos adoptaron unánimemente los **29 Principios de Yogyakarta** en noviembre de 2006. Estos principios se refieren a la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, y abarcan una amplia gama de normas de derechos humanos y su aplicación en cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género. Establecen la responsabilidad primordial de los Estados en su implementación, y se acompañan de recomendaciones que detallan la definición de cada principio.

En 2007, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra adoptó los Principios de Yogyakarta. Este documento contiene una serie de principios legales que garantizan la aplicación de las leyes internacionales de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Estos principios establecen los estándares básicos para que las Naciones Unidas y sus Estados miembros, incluyendo Colombia, avancen en la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI.

Aunque los Principios de Yogyakarta no son vinculantes para los países miembros, se deben tener en cuenta como directrices de protección a favor de la comunidad LGBTI (Principios de Yogyakarta 2006).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que lo acompaña

El Convenio núm. 111 de la OIT es un instrumento internacional adoptado en 1958, que busca eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Define la discriminación como cualquier distinción basada en motivos como raza, color, ascendencia nacional, sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política.

La importancia del Convenio núm. 111 para un enfoque de género, radica en su enfoque en la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Reconoce la discriminación por motivos de sexo, e incluye diferencias basadas en características biológicas y en roles y responsabilidades de género atribuidos por la sociedad. Esto implica la necesidad de tomar medidas para apoyar a las personas que trabajan y tienen responsabilidades familiares, lo cual es esencial para promover la igualdad de género (OIT 2023).

El Convenio núm. 111 aborda aspectos clave como el acceso a la educación y formación profesional sin estereotipos ni prejuicios, la igualdad de acceso a servicios de colocación y de trato en los procesos de selección y contratación, y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. También prohíbe el despido discriminatorio por motivos relacionados con el embarazo y las licencias de maternidad y paternidad (OIT 2022).

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y su Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, adoptados en 2019, establecen un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que incluye la violencia y el acoso por razón de género. Estas normas internacionales del trabajo son las primeras en abordar esta problemática de manera integral.

El Convenio núm. 190 se aplica a diversas categorías de personas, e incluye a las personas asalariadas según la legislación y la práctica nacional, a todas las personas que trabajan sin importar su situación contractual, a personas en formación como pasantes y aprendices, a trabajadores/as que hayan sido despedidos, a personas voluntarias, a quienes buscan empleo y a postulantes a un empleo. También se extiende a personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de una persona empleadora.

Al reconocer la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se aplican a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Esto abarca diversas formas de violencia y acoso, inclusive la violencia y el acoso por razón de género, que son especialmente relevantes para un enfoque de género.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 constituyen un hito importante al proporcionar un marco común para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Cuando reconocen la violencia y el acoso por razón de género como problemáticas específicas, estas normas contribuyen a la promoción de un entorno laboral seguro y libre de violencia para todas las personas, lo que garantiza la igualdad de género y el respeto de los derechos laborales fundamentales.

De manera particular, el Convenio núm. 190 reconoce que la violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente. En la misma dirección, reconoce que estas violencias afectan de manera desproporcionada a

las mujeres, y que es necesario adoptar un enfoque inclusivo que tenga en consideración el género, las causas subyacentes y los factores de riesgo de estas brechas. Igualmente, menciona la relevancia de garantizar la igualdad y no discriminación de otras personas o poblaciones puestas en condiciones de vulnerabilidad social o económica.

Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+): una guía de aprendizaje

La guía de aprendizaje de la OIT titulada «Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+): Una guía de aprendizaje» ofrece orientación para promover entornos laborales inclusivos para las personas LGBTIQ+. Está dirigida a gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, así como a trabajadores, empleadores, supervisores y responsables de políticas, organizaciones de formación y organizaciones de la sociedad civil (OIT 2022a).

En muchos países las personas LGBTIQ+ enfrentan violencia, acoso, estigma y discriminación en su vida laboral diaria, y se les niegan oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral. La OIT busca promover el trabajo decente para todos, lo que incluye a las personas LGBTIQ+, y reconoce que esto es crucial para respetar los derechos humanos y laborales. Además, los estudios han demostrado consistentemente los beneficios de invertir en la diversidad en el lugar de trabajo. La lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión mejoran la productividad, la satisfacción laboral, el bienestar personal y social y la moral general de la fuerza laboral.

Esta guía de aprendizaje de la OIT aboga por la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mundo laboral, y proporciona orientación práctica y herramientas para promover ambientes de trabajo respetuosos e inclusivos. Al abordar la discriminación y el estigma que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el trabajo, se contribuye a crear entornos laborales más justos, igualitarios y productivos para todos.





5. Entidades y actores claves que han trabajado o pueden trabajar en la superación de barreras de integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina

La integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina puede ser un desafío complejo, ya que a menudo se enfrentan a barreras sociales, económicas y culturales. Sin embargo, existen actores clave que pueden trabajar articuladamente para mitigar esos desafíos y lograr la integración socioeconómica de esta población vulnerable. A partir de esta comprensión se postulan seis tipos de actores que se considera pueden trabajar en la superación de barreras de integración socioeconómica:

- El Ministerio del Trabajo.
- El Servicio Público de Empleo, especialmente la UAESPE y sus prestadores.
- El SENA.
- Los actores empresariales - empleadores.
- Organizaciones sindicales o de trabajadores.
- Los actores sociales y/o organizaciones de base de personas con experiencia de vida trans y migrantes.

Los anteriores actores son clave para lograr la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, debido a que sus misiones o actuaciones pueden resultar complementarias.

El Ministerio del Trabajo de Colombia desempeña un papel crucial en el trabajo conjunto para lograr la integración socioeconómica de las personas con experiencia de vida transfemenina, especialmente las migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina. A través de la revisión y del diseño de políticas de empleo

con enfoque diferencial, el Ministerio impulsa la vinculación laboral y propone la articulación entre los diferentes actores con competencia en la temática. Trabaja en estrecha colaboración con la UAESPE y el SENA para facilitar la formación, la capacitación y la inserción laboral de esta población vulnerable. Además, el Ministerio promueve la implementación de políticas inclusivas y no discriminatorias en los espacios laborales, alienta a los empleadores a ofrecer oportunidades de trabajo a las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida trans y a crear entornos laborales seguros y libres de violencia. Adicionalmente, entre sus competencias está la promoción de iniciativas legislativas como parte del Gobierno Nacional, y la emisión de reglamentación que facilite la integración socioeconómica de la población referida. Como cabeza de sector, su participación es esencial porque puede liderar e impulsar las transformaciones institucionales requeridas y propiciar escenarios de construcción conjunta entre todos los actores.

Por su parte, la UAESPE, estrategia gubernamental encaminada a promover y facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, así como a brindar asistencia y formación para el empleo a través de algunos prestadores, facilita la comunicación entre la oferta y la demanda, considerando los contextos específicos de las personas buscadoras de empleo.

El SENA es la institución pública más relevante en brindar programas técnicos, tecnológicos y complementarios y en el reconocimiento de aprendizajes previos, aspectos que pueden ayudar a mejorar las habilidades y los conocimientos de estas personas para el trabajo, o su desempeño en el desarrollo de emprendimientos propios. Por otro

lado, el SENA propicia la vinculación laboral a través de sus modalidades de contratos de aprendizaje.

Los actores empresariales y los empleadores también son fundamentales en la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida trans. Como empleadores, pueden ofrecer oportunidades de trabajo y trabajar con la UAESPE y el SENA para identificar talentos y habilidades específicas. Además, pueden implementar políticas inclusivas y no discriminatorias para atraer y retener a estas personas en sus empresas. El trabajo es uno de los espacios relevantes para la transformación de estereotipos y prácticas culturales violentas contra las personas con experiencia de vida trans.

La violencia contra las personas con experiencia de vida transfemenina es un problema grave en el mundo laboral y productivo. Desde los espacios laborales y productivos se pueden transformar estereotipos y prácticas culturales violentas contra estas personas. Su inclusión en el mercado laboral permite garantizar el derecho al trabajo, y puede ayudar a reducir la discriminación y la violencia que enfrentan en su vida cotidiana, Además de ayudar a reducir su pobreza y mejorar su calidad de vida. A través de la sensibilización, la implementación de políticas inclusivas y el fomento de la participación y el liderazgo de las personas con experiencia de vida transfemenina, es posible crear entornos laborales seguros y libres de violencia.

Ahora bien, las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel importante en la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina. Estas organizaciones pueden trabajar para garantizar que los derechos laborales de estas personas puestas en condiciones de vulnerabilidad sean respetadas, lo que incluye el acceso a empleos dignos y formales, la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, la protección contra la discriminación y el acoso, y la igualdad de remuneración por el mismo trabajo. Además, pueden abogar por políticas y programas gubernamentales que apoyen la integración socioeconómica de estas personas y trabajar con otros actores clave, como la UAESPE y los empleadores, para crear oportunidades de trabajo y mejorar sus condiciones laborales.

Por último, los actores sociales y organizaciones de base de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans pueden desempeñar un papel importante en la eliminación de cualquier forma de violencia o discriminación que enfrentan los migrantes trans en la sociedad. Estos actores pueden trabajar para construir relaciones de respeto y comprensión de la diversidad, derribar estigmas y transmitir conocimientos sobre buenas prácticas para apoyar a esta población vulnerable.

A continuación, se hará una breve presentación de cada uno de estos actores, entre los que se destaca el Ministerio del Trabajo, la UAESPE, organizaciones sociales de base y tres centrales obreras, a saber: Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y Confederación General del Trabajo (CGT). En lo que respecta a los empresarios, se hace referencia a los principales gremios o formas de asociación de estos y se identifican algunas empresas que puedan liderar procesos de integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, debido a que ya han tenido experiencias positivas al respecto.

5.1. Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo de Colombia es la entidad encargada de formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con el trabajo, el empleo, la seguridad social y las relaciones laborales en el país. Es el organismo del gobierno colombiano responsable de promover y garantizar los derechos laborales, velar por las condiciones de trabajo justas y dignas, y promover la generación de empleo decente.

El Ministerio tiene como objetivo principal proteger y promover los derechos laborales de los trabajadores colombianos, tanto en el sector público como en el privado. Para cumplir su mandato, desarrolla políticas y normativas relacionadas con la contratación laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la formación y capacitación laboral, la inspección del trabajo, la solución de conflictos laborales y la promoción del diálogo social entre los actores del mundo laboral (Ministerio del Trabajo s. f.).



Además, el Ministerio del Trabajo coordina y supervisa la administración del sistema de seguridad social en el país, que incluye el régimen pensional, el sistema de salud, los riesgos laborales y el seguro de desempleo. Así mismo, fomenta la creación de empleo, impulsa programas de inclusión laboral y promueve la formalización del trabajo (Ministerio del Trabajo s. f.).

El Ministerio desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. Trabaja en estrecha colaboración con otras entidades gubernamentales, los empleadores, los trabajadores y organizaciones sindicales para garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso en todo el país. Resulta relevante advertir, además, que en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 se incluyó un artículo de la formulación de una política de trabajo decente para poblaciones vulnerables, entre las que se destacan las personas de los sectores sociales LGBTIQ+. Esta información se desarrolla con mayor precisión a lo largo del documento.

5.2. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)

La Unidad es un mecanismo contemplado por el Gobierno Nacional que busca que la oferta y la demanda de empleo sea transparente, ágil y eficiente (UAESPE s. f.). Por tanto, se trata de un sistema que reúne un conjunto de actores involucrados en la oferta y demanda de empleo. A la cabeza de esta iniciativa se encuentra el Ministerio del Trabajo.

A continuación, se presenta la estructura básica la UAESPE, en la que se identifica a los actores que la conforman o tienen algún tipo de incidencia en el cumplimiento de los objetivos del sistema.

Gráfico 1. Estructura básica del Servicio Público de Empleo (SPE)



La **UAESPE** es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a oportunidades de trabajo formales y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones (UAESPE s. f.). Se trata de una entidad descentralizada, con autonomía administrativa y patrimonial.

La **dirección general** dirige la ejecución, implementación y seguimiento de la política nacional del SPE; imparte directrices para la ejecución de las políticas, planes y programas que impulsen los acuerdos para el desarrollo del SPE; asesora y acompaña al Gobierno Nacional en la formulación de las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con las materias de su competencia; define y dirige acciones y estrategias para la articulación y coordinación de la Red del Servicio Público de Empleo con las entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del SPE; entre otras funciones (UAESPE s. f.).

Los **usuarios de la UAESPE** son personas **buscadoras de empleo**, bien sean desempleados o trabajadores que deseen cambiar su situación laboral vigente, y los **prestadores**, que son prestadores autorizados, públicos y privados, interesados en buscar talento humano para el desarrollo de diferentes actividades laborales. Estos últimos se encuentran integrados en la red de prestadores de la Unidad.

Los **prestadores de carácter público** son las Cajas de Compensación Familiar (CCF), las alcaldías, gobernaciones, el SENA y las agencias de empleo (UAESPE, 2023). Los **prestadores de carácter privado** están conformados por las agencias privadas y las bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior (IES) (UAESPE s. f.).

Las **agencias de empleo** son instituciones que tienen por objeto la promoción de oportunidades de trabajo, que pretenden fungir como intermediarias entre las empresas y las personas en proceso de búsqueda de trabajo. Constituyen un actor valioso en el proceso de intermediación y de oportunidades en el sector laboral, dado que terceros acuden a ellas para encargarse de la selección de talento humano. Las bolsas de empleo, por su parte, pueden ser públicas o privadas. Representan un recurso para cruzar de forma efectiva personas que buscan empleo y empresas o instituciones que lo ofrecen por

medio de un registro de vacantes e interesados. Las bolsas de empleo constituyen un punto de encuentro a través del cual se conectan empresas y profesionales. La diferencia entre los dos es que la agencia realiza la preselección del personal y entrega perfiles que concuerden con los requisitos del cargo, mientras que las bolsas de empleo tienen disponibles varios perfiles del personal que está disponible para el proceso de selección (Agencia de empleo Colsubsidio s. f.).

La UAESPE es una estrategia que puede trabajar en la superación de barreras de integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá. Recientemente se expidió el «Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para las Personas LGBTIQ+», dirigido a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo (UAESPE s. f.).

5.3. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

El SENA es una entidad pública del gobierno de Colombia que se encarga de ofrecer programas de formación técnica y tecnológica a jóvenes y adultos en todo el país. Fundada en 1957, tiene como misión formar a la población colombiana para el trabajo productivo, con el fin de mejorar la competitividad de las empresas y la calidad de vida de la población.

Objetivos principales:

- Brindar formación técnica y tecnológica a jóvenes y adultos en todo el país, con el fin de mejorar sus habilidades y capacidades para el trabajo.
- Contribuir a la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas colombianas, mediante la formación de trabajadores calificados.
- Promover la creación y el desarrollo de empresas y emprendimientos, mediante programas de formación y asesoría empresarial.
- Fomentar la investigación y la innovación en las áreas de formación técnica y tecnológica, con el fin de mejorar la calidad de la oferta educativa del SENA.

- Contribuir al desarrollo social y económico del país, mediante la formación de trabajadores y empresarios capaces de generar empleo y riqueza.

El SENA ofrece una amplia variedad de programas de formación técnica y tecnológica, presencial y virtual, en áreas como construcción, industria, tecnología, agroindustria, turismo, salud, entre otras. Además, cuenta con programas de formación empresarial y de emprendimiento, a través de los cuales apoya la creación y el desarrollo de empresas en el país.

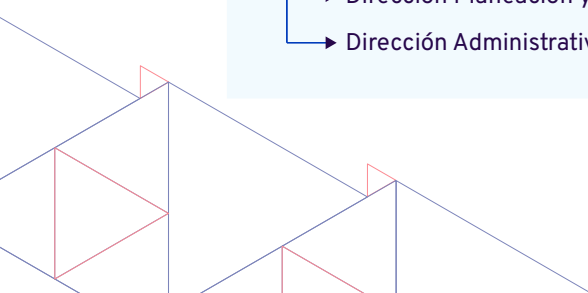
También son funciones del SENA, la evaluación y certificación de las competencias laborales de los trabajadores colombianos, cuyo propósito es mejorar la calidad y la productividad del

trabajo en el país. Así mismo, promueve la internacionalización de la formación técnica y tecnológica, mediante la cooperación con entidades y organismos de otros países, para facilitar la movilidad de los trabajadores y mejorar su capacitación en áreas de interés global.

A continuación, se presenta el organigrama básico del SENA y se resaltan en color púrpura las principales dependencias encargadas de los programas de formación para el trabajo, empleabilidad y autoempleo:

La responsabilidad de la **Dirección de Formación Profesional** consiste en diseñar, administrar y orientar la formación profesional de manera integral, mediante estrategias y programas de formación por competencias.

Gráfico 2. Organigrama del SENA



Además, debe asegurar que la formación sea accesible, pertinente y de alta calidad, y cumplir las demás funciones establecidas en el artículo 11 del Decreto 249 de 2004.

Por su parte, la **Dirección del Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo** dirige la implementación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en todo el país. También, propone políticas para la ejecución de procesos de normalización, evaluación, certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y aprendizaje permanente, y cumple con las demás funciones establecidas en el artículo 12 del Decreto 249 de 2004.

La **Dirección de Empleo y Trabajo** es responsable de proponer estrategias y mecanismos para implementar los planes y programas de empleo asignados al SENA por el Gobierno Nacional. Además, participa en el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico, y cumple con las demás funciones establecidas en el artículo 14 del Decreto 249 de 2004.

5.4. Actores empresariales - empleadores

Los empleadores son, de un lado, los oferentes de empleos. En gran medida, en ellos radica la oportunidad de materializar una vinculación laboral que sea garante de los derechos de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. De otro lado, entre las principales formas asociativas se encuentra el consejo directivo del SENA, actor relevante en la formación para el empleo y el autoempleo, así como en la contribución a la vinculación laboral de estas personas. Por ser formas asociativas de quienes ofrecen empleo e integrantes del principal órgano de dirección del SENA, las asociaciones empresariales son un actor relevante en la intervención de los obstáculos y violencias que sufren las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, y en el logro de una inclusión laboral diferencial y garante de sus derechos.

Las principales organizaciones o asociaciones de empresarios del país son las siguientes:

Asociación Nacional de Industriales (ANDI): es una organización sin ánimo de lucro, una agremiación que tiene como objetivo difundir y promover los principios políticos, económicos y sociales de un sistema de libre empresa saludable. Fundada en 1944 en Medellín, es uno de los gremios empresariales más importantes de Colombia, integrado por un porcentaje significativo de empresas de diversos sectores, como el industrial, financiero, agroindustrial, de alimentos, comercial y de servicios, entre otros. Su sede principal se encuentra en Medellín, y tiene sucursales en varias ciudades de Colombia. Además de su función representativa, la ANDI ofrece servicios y programas de capacitación y desarrollo empresarial para sus miembros, y trabaja en colaboración con otros actores clave para promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible en Colombia (ANDI s. f.). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, la ANDI integra el consejo directivo del SENA.

Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO): es una organización gremial que representa a los comerciantes y empresarios colombianos y trabaja en la atención de sus necesidades. Su misión se fundamenta en la defensa de la democracia y la libre empresa para generar mejores condiciones de competitividad, productividad y sostenibilidad. FENALCO trabaja de manera transversal y especializada en sectores acordes con las tendencias económicas, tecnológicas y de mercado. Entre sus objetivos principales se encuentran: lograr una estructura nacional articulada y moderna que responda a las necesidades del sector empresarial, consolidar una cultura de medición enfocada en resultados, liderar la transformación del comercio hacia nuevos mercados y tecnologías futuras, y ser el gremio con el mayor reconocimiento del país por su contribución al desarrollo y bienestar nacional (FENALCO s. f.). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, FENALCO integra el consejo directivo del SENA.

Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC): es la organización gremial agropecuaria de mayor relevancia en Colombia, conformada por diferentes asociaciones, instituciones y empresas del sector agrícola y pecuario. La SAC representa los intereses de la mayoría de los productores

del campo, así como a los medianos y grandes empresarios de la agroindustria nacional. La misión de la SAC se centra en liderar la gestión de asuntos transversales relacionados con la ruralidad y el desarrollo del sector agropecuario en Colombia. Su principal objetivo es representar, defender y promover los intereses legítimos del sector agropecuario y trabajar en pro del desarrollo y bienestar del campesino colombiano. La SAC desarrolla su misión en cooperación con el Gobierno, el Congreso y el sector privado para otorgar solidez a un sector que contribuye significativamente a la economía nacional (SAC s. f.). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, la SAC también es integrante del consejo directivo del SENA.

Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI): es una entidad gremial sin ánimo de lucro que representa los intereses de las Mipymes del país. Su principal objetivo es fomentar el desarrollo empresarial y mejorar la competitividad de las empresas asociadas, a través de la promoción de políticas públicas que favorezcan la creación y sostenibilidad de negocios de este tipo, así como la capacitación y el fortalecimiento empresarial de sus miembros. Además, ACOPI se encarga de brindar asesoría y asistencia técnica a sus afiliados, y acompañamiento en temas de gestión empresarial, financiera, tributaria, ambiental y de propiedad intelectual, con el fin de impulsar su crecimiento y consolidación en el mercado (ACOPI s. f.). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, ACOPI integra el consejo directivo del SENA.

5.5. Organizaciones sindicales y de trabajadores

Los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de 1991 estipulan el derecho de todas las personas a constituir asociaciones para realizar distintas actividades. En las formas de dichas asociaciones se encuentran las organizaciones sindicales y de trabajadores. Estas dos instancias tienen como una de sus finalidades ser representantes de las personas trabajadoras y, en cumplimiento de ello, buscar crear mejores condiciones laborales y proteger sus derechos. De otro lado, algunas de las principales confederaciones de trabajadores, esto

es, formas asociativas de organizaciones sindicales, son parte del consejo directivo del SENA.

Así las cosas, las organizaciones sindicales y de trabajadores son actores relevantes en la representación y protección de las personas trabajadoras, por lo tanto, pueden ser actores fundamentales para lograr una adecuada integración laboral de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Las principales organizaciones o asociaciones de sindicatos del país son la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y la Confederación General del Trabajo (CGT). Aunque no es una organización sindical, se incluye a la principal asociación de trabajadores campesinos, la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC).

Central Unitaria de Trabajadores (CUT): es una confederación sindical que agrupa a diferentes organizaciones de trabajadores en Colombia. Fue fundada en 1986 y se define como una organización independiente y autónoma, que busca la defensa de los derechos laborales y la lucha por la justicia social. La CUT tiene como objetivo representar y promover los intereses de los trabajadores colombianos a través de la negociación colectiva, la movilización social y la participación en diferentes instancias gubernamentales y de la sociedad civil. Entre sus principales áreas de trabajo se encuentran la defensa del empleo, la protección social, la formación y educación de los trabajadores, la lucha contra la discriminación y la explotación laboral, y la promoción de la democracia y los derechos humanos (CUT s. f.). Es además integrante del Consejo Directivo del SENA, de conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004.

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC): es una organización sindical compuesta por sindicatos seccionales, federaciones regionales y nacionales que representan a trabajadores de todos los sectores de la economía, incluyendo el sector privado, público, informal, urbano y agrario. La CTC fue fundada oficialmente el 10 de agosto de 1935, después de un largo proceso que incluyó huelgas y protestas en la segunda década del siglo XX. Durante este tiempo la organización luchó por la defensa de los derechos laborales, incluyendo el horario de

trabajo y el descanso dominical. La CTC también aboga por la protección de los recursos naturales y la riqueza del país (CTC 2023).

Confederación General del Trabajo (CGT): es una organización sindical colombiana fundada en 1986, que agrupa a trabajadores de diferentes sectores económicos y profesionales. La CGT se enfoca en la defensa de los derechos laborales y sindicales de sus afiliados, así como en la lucha por mejores condiciones laborales y salariales en el país. La organización tiene presencia en diferentes regiones de Colombia y busca promover la solidaridad y la unidad de los trabajadores para hacer frente a las políticas laborales y económicas del gobierno y los empleadores que puedan afectar los intereses de los trabajadores. Además, la CGT busca promover la participación y la formación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con sus derechos laborales y sociales, así como la construcción de una sociedad más justa y equitativa (CGT s. f.). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, la CGT integra el consejo directivo del SENA.

Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC): es una organización campesina colombiana fundada en 1967, que nació con el objetivo de defender los derechos y los intereses de los campesinos colombianos, quienes históricamente han enfrentado situaciones de pobreza, exclusión y marginación. ANUC busca mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y trabajadores rurales, promoviendo la participación y la organización comunitaria. Además, lucha por el acceso a la tierra, a la educación, a la salud y a otros derechos básicos que son fundamentales para el desarrollo del campo colombiano. ANUC ha sido una de las organizaciones campesinas más importantes de Colombia, y ha participado activamente en la defensa de los derechos humanos y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria (Unidad para las Víctimas 2016). De conformidad con el artículo 2 del Decreto 249 de 2004, ANUC integra el consejo directivo del SENA.

5.6. Actores sociales de base y organizaciones sociales

Otro de los actores fundamentales son las organizaciones y los líderes sociales que

han venido desarrollando procesos de acompañamiento, defensa de derechos e investigación y visibilización de las experiencias, problemas y violencias que viven las personas que pertenecen a los sectores sociales LGBTIQ+, en particular las organizaciones más representativas que vienen trabajando por las personas con experiencia de vida trans. Algunas de estas han tenido un trabajo con mayor focalización en personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina como se pasará a observar someramente. Las principales organizaciones sociales dedicadas al apoyo, asistencia y protección a dichos sectores sociales son las siguientes:

Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT): es una organización social de base comunitaria que trabaja por la defensa y promoción de los derechos y ciudadanía plena de las personas con experiencias de vida trans en Colombia. Desde 2008, la Fundación ha desarrollado estrategias y acciones para potenciar las capacidades individuales y colectivas de los sectores sociales trans, con el propósito de promover construcciones identitarias dignas que fomenten tránsitos seguros y autónomos. La organización tiene como objetivo incidir social y políticamente en la transformación de las dinámicas sociales, legislativas e institucionales a nivel nacional e internacional, en torno a los derechos de las personas con experiencias de vida trans. Para ello, trabaja en tres líneas de acción: bienestar y calidad de vida, transformaciones socioculturales e incidencia política. Cada una de estas líneas busca contribuir a la autodeterminación, el fortalecimiento identitario, la visibilización y el reconocimiento de las experiencias de vida trans, y la planeación y ejecución de acciones colectivas que transformen las realidades de las personas con estas experiencias (GAAT s. f.).

La Fundación GAAT ha liderado y desarrollado procesos de acompañamiento y apoyo en la vinculación socioeconómica de las personas con experiencia de vida trans y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Desde una de sus líneas de acción fomenta que las empresas contraten a dichas personas, adopten transformaciones organizacionales y culturales internas que favorezcan y posibiliten una adecuada integración socioeconómica. También

brinda acompañamiento a estas personas en sus procesos de documentación y regularización migratoria, postulación a empleos, preparación para procesos de selección y/o formulación de proyectos de emprendimiento.

Cámara de la Diversidad: esta institución privada y sin ánimo de lucro, que tuvo sus inicios en el año 2012 como la Cámara de Comerciantes LGBT, ha experimentado una evolución significativa que la llevó a expandir su alcance para incluir a múltiples sectores poblacionales minoritarios y diversos. El propósito fundamental de la Cámara de la Diversidad es fortalecer y empoderar a las comunidades que representa, tanto en el ámbito económico como en el social. Su origen se basó en una iniciativa dirigida a las personas LGBTIQ+ del país, con el objetivo de impulsar estrategias conjuntas que potenciaran el desarrollo de negocios, emprendimientos, productos e innovaciones específicamente dirigidos a los sectores sociales LGBTIQ+.

En la actualidad, la organización se sustenta en seis pilares fundamentales que renuevan su compromiso por la diversidad y la inclusión:

- **Diversidad sexual y de género:** busca promover la igualdad de derechos y oportunidades para todas las orientaciones sexuales e identidades de género, y luchar contra la discriminación y la estigmatización.
- **Origen étnico o racial:** trabaja arduamente para fomentar la inclusión y la valoración de todas las etnias y razas presentes en la sociedad, con el objetivo de eliminar la discriminación y las desigualdades asociadas.
- **Origen migratorio o nacional:** al reconocer la importancia de la migración en la construcción de sociedades diversas, esta organización se dedica a apoyar a las personas migrantes y promover su inclusión plena en la sociedad, sin importar su nacionalidad de origen.
- **Necesidades especiales o discapacidad:** se esfuerza por garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con necesidades especiales o discapacidad, promoviendo su empoderamiento y la eliminación de barreras sociales y físicas.
- **Diferencia generacional o intergeneracional:** al reconocer la importancia de la diversidad

generacional, esta organización promueve la convivencia y el diálogo entre diferentes generaciones, y valora las perspectivas y experiencias únicas que cada una aporta.

- **América Latina:** la Cámara de la Diversidad se posiciona como una entidad que trabaja para fortalecer los lazos entre los países de América Latina, mediante la promoción de la diversidad cultural y social de la región.

Además, la Cámara de la Diversidad ha logrado un importante reconocimiento al convertirse en una organización habilitada como agencia de empleo y formar parte de la UAESPE. Bajo el nombre anterior de Talento Diverso, ha desempeñado un papel fundamental en el diseño y la implementación del Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para las personas LGBTIQ+, en colaboración con la UAESPE.

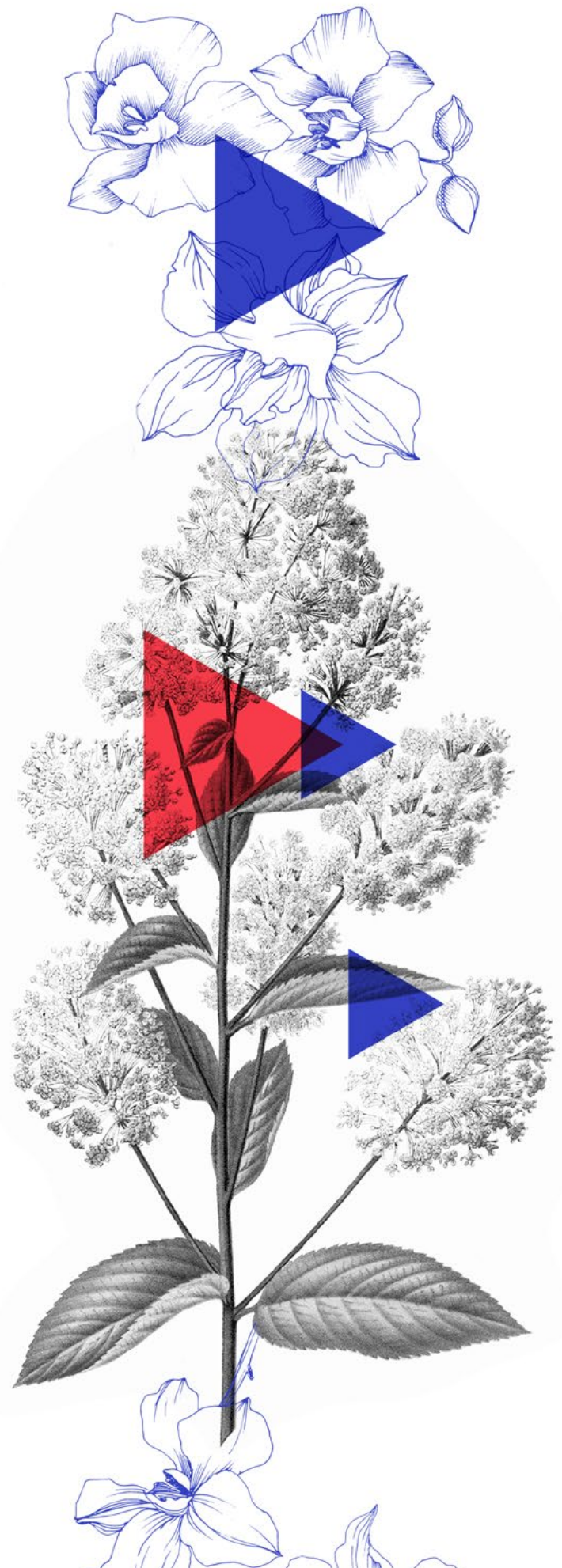
Entre las acciones destacadas de la Cámara de la Diversidad está el apoyo en la postulación a ofertas de empleo para las personas LGBTIQ+, así como la realización de procesos de capacitación, asesoría y sensibilización dirigidos a empresas, organizaciones y empleadores. Estos esfuerzos tienen como objetivo principal fomentar prácticas y políticas inclusivas que eliminen las violencias basadas en género, especialmente contra las personas de los sectores LGBTIQ+ (Cámara de la Diversidad s. f.).

Corporación Caribe Afirmativo: es una organización que busca consolidar una cultura de paz a partir del reconocimiento de la pluralidad de los territorios, el fortalecimiento de los procesos de construcción de ciudadanías y el ejercicio pleno de los derechos desde la diversidad sexual y de género. Su propósito es transformar los prejuicios, imaginarios y prácticas sociales e institucionales en torno a la diversidad sexual y de género, a través de la implementación de estrategias integrales de investigación, formación, acompañamiento psicosocial, promoción de los derechos, acceso a la justicia, incidencia sociopolítica, asistencia humanitaria y fortalecimiento de la organización y de sus aliados, con un enfoque comunitario y de trabajo en red que aporte a la construcción de paz en los territorios. La organización se rige por principios como la integralidad y la universalidad de los derechos humanos, el reconocimiento de la multiplicidad de verdades y la pluralidad.

Además, busca reconocer las particularidades de la región para pensar en un desarrollo integral no excluyente (Corporación Caribe Afirmativo s. f.).

Corporación Red Somos: es una organización de base comunitaria en Colombia, fundada en el año 2007, que trabaja por el reconocimiento de la diversidad sexual y de géneros, la salud sexual y el fortalecimiento comunitario, mediante la prestación de servicios comunitarios, la investigación social, la participación y la incidencia política. La Corporación se enfoca en trabajar con grupos y poblaciones en contextos de vulnerabilidad, en particular personas de los sectores sociales LGBTIQ+, y personas que viven con VIH, así como migrantes, refugiados y retornados LGBTIQ+ y/o que viven con VIH. Su misión es acercar a las personas, organizaciones y comunidades a la salud y el bienestar, los derechos humanos y el reconocimiento de la diversidad sexual y de géneros, y para ello fortalece en capacidades a líderes pares, organizaciones comunitarias e instituciones. La organización presta servicios comunitarios de salud sexual, con énfasis en prevención y atención del VIH e ITS, desarrolla investigación social, y promueve la participación e incidencia política en el marco de una sociedad democrática e incluyente. Son sus objetivos principales: desarrollar investigación social y asistencia técnica a organizaciones comunitarias, líderes e instituciones, para cualificar sus capacidades e intervenciones en asuntos relacionados con la diversidad, los derechos humanos, la salud sexual, el VIH y las ITS; y promover la participación para la incidencia en el ciclo de las políticas públicas en diversidad sexual y de géneros, la salud sexual, el VIH y las ITS (Corporación Red Somos s. f.).

Red Comunitaria Trans: es un centro de pensares y acciones colectivas artísticas, políticas, culturales y comunitarias, que surge gracias a la iniciativa de personas con experiencia de vida transfemenina, trabajadoras sexuales del barrio Santafé de Bogotá en el año 2012. En los últimos diez años se ha dedicado a identificar las distintas formas de discriminación para luchar contra la opresión y la violencia de la que son víctimas dichas personas (Red Comunitaria Trans s. f.). En particular, la red trabaja temas relacionados con la experiencia de vida trans y sus intersecciones, como el trabajo



sexual, la xenofobia, el racismo, la pobreza y los síntomas de vivir con VIH. Nace como un espacio de movilización, para acercarse entre iguales trans y trabajadoras sexuales.

La Red Comunitaria Trans representa un proceso organizativo imprescindible para el acercamiento a población que ha sido puesta históricamente en condiciones de vulnerabilidad. Por lo anterior, resulta relevante acercarse a las líneas de acción e intervención sociopolítica.

Fundación Dignidad Trans: es una organización sin ánimo de lucro que se dedica a la protección y defensa de los derechos humanos de las personas con experiencia de vida trans en Arauca (Fundación Dignidad Trans s. f.).

Fundación Asotransnor: es una organización de base comunitaria en Cúcuta, Colombia, que se dedica a velar por los derechos de la personas con experiencia de vida trans y proponer soluciones a sus problemáticas, a través de la mediación con entidades territoriales, organizaciones e instituciones, y a la formulación de proyectos con enfoque diferencial. Está adscrita a la Secretaría Departamental de la Mujer y a la Secretaría de Equidad de Género del municipio de Cúcuta, y se rige por la Constitución Política, las leyes y sus estatutos. Ofrece servicios de asesoría personal con cita previa, orientación por correo electrónico, acompañamiento en trámites legales, divulgación de información a personas LGBTIQ+, capacitación en diversos temas relacionados con la diversidad sexual y de género, fortalecimiento a organizaciones de base comunitaria, instituciones y entes territoriales (Somos Defensores s. f.).

Fundación EUDES: es una organización sin fines de lucro, fundada en 1987 por el sacerdote Bernardo Vergara Rodríguez con el propósito de brindar acompañamiento integral a personas que viven con VIH y se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad social debido a la discriminación o el abandono. La organización trabaja en dos líneas de acción principales: promoción y prevención, mediante alianzas interinstitucionales para ofrecer charlas, capacitaciones y encuentros sobre VIH, ITS y otros temas de interés, y apoyo y acompañamiento. Brinda atención especializada en temas de salud, bienestar, espiritualidad y psicología, a través de personal capacitado.

Además, cuenta con un área médica denominada IPS Fulano, en la que ofrece servicios de atención médica y acompañamiento psicológico a las personas que lo necesiten (Fundación EUDES s. f.).

Colombia Diversa: es una organización no gubernamental dirigida a la defensa de derechos de lesbianas, gays, bisexuales y personas con experiencia de vida trans en Colombia. Desde el 2004 lucha por los derechos de este sector históricamente discriminado, mediante litigio estratégico, incidencia e investigación sobre derechos humanos de las personas LGBTIQ+. Su trabajo se enfoca en tres áreas principales: i) mejorar los derechos humanos y legales de las personas LGBTIQ+; ii) transformar positivamente las percepciones sobre las personas lesbianas y gays; iii) promover la organización e impacto político de los sectores sociales LGBTIQ+.

Colombia Diversa es una reconocida organización de defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+ migrantes y víctimas de desplazamiento forzoso. Dentro de sus trabajos se encuentra el proyecto «Protegiendo los derechos de personas LGBTIQ+ en situación de migración y desplazamiento forzado», a través del cual hace investigación sobre la situación socioeconómica, política y jurídica de estas personas y acciones de incidencia en políticas públicas y litigios estratégicos.

Unión de Trabajadores Venezolanos en Colombia (UTRAVENCO): es una organización que se enfoca en brindar apoyo y asesoramiento a los trabajadores venezolanos que han migrado a Colombia, específicamente en la segunda etapa de la migración, que se relaciona con el ámbito laboral. Su principal objetivo es facilitar la integración socioeconómica de los migrantes venezolanos en el sistema laboral colombiano. Los servicios que ofrece incluyen asesoría y acompañamiento en temas de regularización migratoria, lo que implica orientación sobre los requisitos y procesos necesarios para obtener los permisos y documentos legales requeridos para trabajar en Colombia. También brindan asesoramiento en la creación de hojas de vida o currículos, así como en la presentación efectiva en entrevistas de trabajo en el contexto laboral colombiano.

Además, UTRAVENCO proporciona asesoría legal en temas laborales, lo cual implica orientación y asistencia en la comprensión de

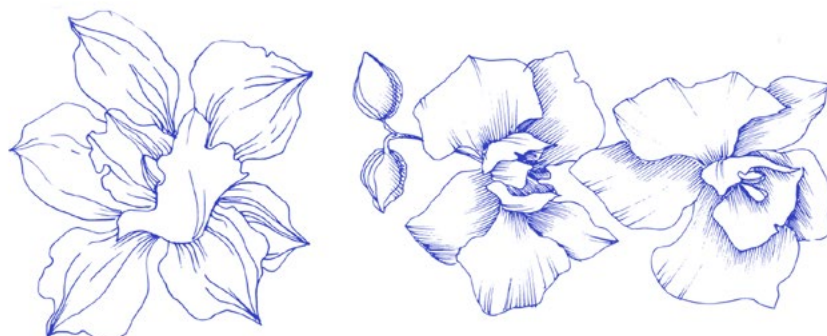
los derechos laborales, la legislación colombiana y los procedimientos legales relacionados con el empleo. UTRAVENCO acompaña a los trabajadores venezolanos en situaciones laborales complejas, y brinda apoyo en casos de conflictos laborales, discriminación o cualquier otra situación que afecte sus derechos (UTRAVENCO s. f.).

Fundación Refugiados Unidos: es una organización dedicada a brindar ayuda humanitaria y apoyo integral a personas en situación de vulnerabilidad, especialmente a desplazados venezolanos, colombo-venezolanos y colombianos retornados. Su trabajo se centra en proporcionar protección, atención y en cubrir las necesidades básicas de aquellos que se encuentran en situaciones de pobreza extrema, viviendo en la calle o en lugares desconocidos.

La ayuda humanitaria que ofrece la fundación tiene como objetivo principal salvar vidas y proteger la dignidad humana de los afectados. Esto implica proveerles de los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas como alimentación, refugio y atención médica. Esta ayuda humanitaria se considera el primer paso para fortalecer el proceso de adaptación e inclusión en la comunidad, lo que permite a las personas retornar a una vida normal y recuperar sus medios de sustento.

La Fundación Refugiados Unidos también se involucra en el apoyo legal y fortalecimiento de los derechos de la población vulnerable. A través de abogados brinda acompañamiento jurídico para garantizar acceso a la reclamación, garantía y protección de los derechos de aquellos que necesitan protección internacional y se encuentran en flujos migratorios mixtos. Este apoyo legal busca facilitar el acceso a derechos fundamentales como salud, educación, trabajo y seguridad, y así disminuir las barreras que impiden su pleno ejercicio.

Otro componente importante de la labor de la fundación es el fortalecimiento comunitario, el cual desarrolla en colaboración con otras organizaciones civiles y entidades nacionales e internacionales, y está enfocado en construir un apoyo integral y promover el empoderamiento de la comunidad receptora (Fundación Refugiados Unidos s. f.).





▶ 6

6. Mecanismos o prácticas disponibles en el país para disminuir procesos de discriminación y xenofobia en la integración laboral

6.1. Prácticas identificadas en empresas

A pesar de que muchas empresas han iniciado la implementación de diversas medidas para fomentar y ejecutar estrategias de contratación laboral dirigidas a las personas LGBTIQ+, la falta de información detallada y de fácil acceso sobre tales medidas es evidente. De la misma manera, se encuentran empresas que han adelantado estrategias de inclusión laboral de la población migrante. Dichas estrategias han buscado mitigar barreras de acceso específicas que encuentra dicha población en el país.

Aun cuando no siempre las empresas han desarrollado actividades específicas de inclusión para personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, si existen lecciones de los dos tipos de iniciativas que destacan las posibilidades y oportunidades del trabajo para garantizar la inclusión y la equidad en los espacios de trabajo en el país.

Las iniciativas de inclusión laboral de población migrante se identificaron a partir de una revisión documental, informes públicos de entidades y entrevistas a empresarios. Las iniciativas relacionadas con la inclusión de personas LGBTIQ+ tuvieron en cuenta el mapeo realizado por Pride Connection Colombia, un conjunto de organizaciones inclusivas cuyo propósito es compartir, fortalecer y promover las mejores prácticas destinadas a la plena integración de personas de sectores sociales LGBTIQ+ en las estructuras laborales, y se recurrió a informes públicos de entidades como ANDI, USAID, ACIDI VOCA, Fundación Corona y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), a fin de analizar programas en el sector privado relacionados con la inclusión laboral de migrantes y la comunidad LGTBIQ+.

6.1.1. Claro por Colombia

Claro ha implementado múltiples estrategias y programas con el propósito de promover la inclusión laboral y brindar apoyo a las comunidades en situación vulnerable. A través de su programa de sostenibilidad Claro por Colombia, la compañía ha invertido en el diseño y ejecución de iniciativas que generan impacto positivo en las comunidades, especialmente aquellas que enfrentan condiciones de vulnerabilidad, lo que incluye a la población migrante.

En el año 2019, en alianza con la Embajada de Canadá, CUSO Internacional y la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar, Claro por Colombia creó una vía de empleabilidad inclusiva junto con sus proveedores y aliados empresariales. Como resultado de esta colaboración, se brindó formación a 115 personas migrantes en áreas como atención al cliente y centros de llamadas, y se logró que 91 de ellas fueran posteriormente vinculadas a empleos formales.

Además de estos esfuerzos, Claro ha trabajado de manera constante por superar las barreras que dificultan la inclusión laboral, con la implementación de soluciones innovadoras. Por ejemplo, un enfoque de cierre de brechas que se explica en la entrega de subsidios para transporte, alimentación, atención médica y adquisición de lentes ópticos a los beneficiarios de sus programas. También ofrece acompañamiento psicosocial constante a los beneficiarios, y asesoramiento legal a sus proveedores y aliados empresariales en cuestiones relacionadas con la contratación.

Así mismo, Claro se ha esforzado por garantizar que las personas provenientes de poblaciones vulnerables, en este caso migrantes, tengan acceso a trabajos formales con condiciones laborales estables. En este sentido, ha impulsado el uso de plataformas virtuales y gratuitas de

educación y formación desarrolladas por la Fundación Carlos Slim.

A lo largo de este proceso de inclusión laboral, tanto Claro como sus aliados empresariales han observado múltiples beneficios, entre ellos una disminución en la rotación de personal, un mejor desempeño de los beneficiarios en sus funciones y metas establecidas, y un aumento en la eficiencia y productividad general (ANDI, USAID, ACIDI VOCA y Fundación Corona 2021).

6.1.2. Dugotex

Dugotex es una firma colombiana especializada en el diseño, confección y venta de ropa interior para mujeres y hombres, que ha respondido a la creciente demanda laboral de migrantes con una iniciativa destinada a promover su inclusión laboral. La estrategia busca enfrentar los desafíos que surgen en la contratación de migrantes y fomentar la integración social, reducir la xenofobia y brindar igualdad de oportunidades a todos los trabajadores en la empresa.

Además, Dugotex ha diseñado y aplicado diversas estrategias para estimular la cohesión cultural y la formación de su equipo. Mediante su campaña «Dugotex por el mundo», proporciona alimentos tradicionales de los países donde opera, con el objetivo de promover la aceptación de las distintas culturas. A su vez, brinda capacitación a sus empleados en relación con la normativa colombiana y los procesos de contratación.

Para enfrentar obstáculos institucionales como la confusión en las entidades de salud y los procedimientos para la apertura de cuentas bancarias, Dugotex ha sorteado estas dificultades mediante alianzas con diversas instituciones de salud y con entidades bancarias.

La empresa ha experimentado una serie de beneficios al contratar a migrantes, lo que incluye mejora en la atención al cliente y aumento de las ventas. La voluntad de los migrantes de iniciar una nueva vida y progresar ha sido también un factor valioso, además de la reducción en la rotación de personal.

Dugotex ha demostrado su compromiso con la inclusión laboral y ha aplicado varias prácticas exitosas que promueven la equidad y la integración

en su ámbito empresarial (ANDI, USAID, ACIDI VOCA y Fundación Corona 2021).

6.1.3. Sierra Nevada

Sierra Nevada es una empresa de hamburguesas y malteadas con sede en Bogotá, que lleva a cabo una iniciativa ejemplar para fomentar la inclusión laboral. Desde 2015, la empresa se ha comprometido en brindar oportunidades laborales a personas con discapacidades, personas LGBTIQ+, víctimas de la violencia, individuos en proceso de reincorporación o reintegración y migrantes.

En 2017, Sierra Nevada lanzó el programa «Ir más allá del empleo», cuya premisa es abrir puertas laborales a cualquier persona que posea las aptitudes necesarias para el puesto, sin importar su situación. Este enfoque ha tenido un impacto significativo: el porcentaje de empleados con condiciones especiales aumentó de apenas un 4 por ciento en 2014 a un notable 65 por ciento en 2019.

Para enfrentar las barreras que pueden surgir en la inclusión laboral, Sierra Nevada ha establecido acuerdos con instituciones bancarias y proveedores de atención médica. Esto permite solicitar solo el Permiso Especial de Permanencia (PEP) y ahora el Permiso por Protección Temporal (PPT) al momento de abrir cuentas o acceder a servicios de seguridad social. Adicionalmente, ha forjado alianzas con cooperativas para ayudar a los migrantes a establecer presencia crediticia en Colombia.

La empresa también se ha unido a la campaña «Somos panas Colombia», promovida por la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la cual tiene como objetivo mitigar la xenofobia. Participan con la entrega de alimentos en campamentos de refugiados y fomentando la colaboración y la solidaridad entre compatriotas.

Sierra Nevada ha identificado numerosas ventajas al incorporar a migrantes en su equipo laboral, como una reducción en la rotación de personal y el sentimiento gratificante de proporcionar igualdad de oportunidades a todos sus empleados. En conjunto, estas prácticas demuestran el compromiso de Sierra Nevada con la inclusión y la equidad en el ámbito laboral (ANDI, USAID, ACIDI VOCA y Fundación Corona 2021).

6.1.4. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Esta asociación, junto con la Fundación Corona y USAID, hace parte del Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMEI), el cual, en alianza con la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, gestó el documento «Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTIQ», que tiene como propósito convertirse en referente para que entidades públicas y empresas tomen medidas en favor de la inserción laboral de personas LGBTIQ+, para así favorecer espacios libres de violencia (Alcaldía Mayor de Bogotá 2022b). Este trabajo incluye un diagnóstico de los principales problemas o situaciones de violencia que viven las personas LGBTIQ+ en su integración socioeconómica.

6.1.5. Proyecto Pride Connection

Se trata de una agrupación de organizaciones que aspiran compartir, fortalecer y fomentar prácticas organizacionales adecuadas para la constitución de ambientes laborales inclusivos y seguros, atraer y retener talento diverso, promover la diversidad en las organizaciones y generar conciencia de la importancia de la diversidad e inclusión (Pride Connection Colombia s. f.). Esta agrupación representa un referente de la lucha por los derechos laborales de las personas diversas, y, en particular, de las personas reconocidas en la comunidad LGBTIQ+ (Espinosa Rodríguez 2021).

6.1.6. Sodexo

En 2020 Faiber Carrillo comentó que, con el propósito de romper las barreras de acceso al trabajo de las personas con experiencia de vida trans, en Sodexo se estableció una ruta de empleabilidad para dichas personas (Sodexo Colombia On-Site 2020). No obstante, no se ha encontrado información sobre dicha ruta, más que un *tweet* que presenta de manera general la Ruta de Inclusión Laboral LGBTIQ+ con enfoque en personas con experiencia de vida trans, el cual cuenta con siete pasos: i) convocatoria por parte de la Secretaría Distrital de Planeación a la comunidad LGBTIQ+; ii) envío de hoja de vida de candidatos interesados a Sodexo desde la

Secretaría Distrital de Planeación; iii) formación y capacitación desde la Fundación Sodexo; iv) proceso de selección, contratación y asignación de operación; v) sensibilización a colaboradores donde se asignará comunidad LGBTIQ+; vi) caracterización de la población e inicio de acompañamiento social; y, vii) seguimiento y acompañamiento mensual en el periodo de prueba y bimensual en la continuidad del contrato (Sodexo Colombia On-Site 2020).

6.2. Prácticas identificadas en entidades públicas

6.2.1. Ministerio del Trabajo

La campaña **Trabajo Incluyente es Trabajo Decente**, implementada por el Ministerio del Trabajo y la OIT, vincula a los sectores sociales LGTBQI+ en el diálogo social, promueve su incidencia en política, su participación en procesos de sensibilización para la construcción de espacios laborales diversos, y ratifica la pertinencia de eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En el marco de esta campaña se realizan actividades de sensibilización con entidades sobre las posibilidades de inclusión de personas LGTBQI+ en espacios laborales, se coordinan acciones entre entidades que den respuesta a las barreras de acceso a trabajo decente que se han documentado entre personas LGTBQI+, y se hacen propuestas normativas y operativas que mejoren la inclusión laboral de estas personas.

6.2.2. Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación

El director de esta entidad, David Alonzo, afirmó que en 2022, desde la política pública se generaron estrategias para vincular al distrito a personas que hacen parte del sector LGBTIQ+, con un enfoque especial en las personas con experiencia de vida trans, aun cuando afirma necesitar para su implementación el apoyo del sector privado.



También se lanzó el Plan de Acción LGBTIQ+ (2021 - 2032), una herramienta de planeación y gestión que posibilitará, por medio de la política pública, un incremento de nueve veces la inversión y oportunidades para las personas LGTBIQ+. Algunas de las oportunidades que busca ofrecer este instrumento son el desarrollo de acciones afirmativas de vinculación de personas con experiencia de vida trans en la administración distrital y jornadas de cedulação para esta misma población, que abarca aproximadamente 2 000 personas trans (Cortés 2022).

6.2.3. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Recientemente se expidió el «Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para las Personas LGBTI» dirigida a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Protocolo, si bien no indica nada frente a la población migrante, aporta herramientas y lineamientos prácticos que pretenden fortalecer los servicios de gestión y colocación brindados por dichos prestadores, que promuevan el respeto a los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (UASSPE s. f.).

Así mismo, el instrumento hace parte de la guía de inclusión laboral con enfoque de género, diseñada con el propósito de plantear acciones que potencien la empleabilidad de las mujeres y contribuyan al cierre de brechas de género, mediante la implementación de los ajustes a la ruta de empleabilidad, por parte de la red de prestadores, que contribuyan a mitigar las barreras de acceso al mercado laboral y favorezcan la inclusión laboral.

El Protocolo se fundamenta en la identificación de tres grupos de barreras que sufren las personas LGBTI en el acceso al Servicio Público de Empleo (SPE), a saber: i) barreras individuales, se refieren a la ausencia de habilidades, destrezas y conocimiento o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección; ii) barreras organizacionales, se refieren a los requisitos exigidos por la empresa en la búsqueda de perfiles y a la identificación de mitos o estereotipos construidos sobre las personas

LGBTI; y iii) barreras del entorno, es el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc., que afectan la inclusión laboral de las personas LGBTIQ+ buscadoras de empleos (UAESPE s. f.).

Además, brinda orientaciones para que todos los prestadores de la Unidad adopten enfoques diferenciales y realicen ajustes a la ruta de empleabilidad en dos niveles: i) nivel básico de intervención o nivel 1, ii) nivel especializado de intervención o nivel 2.

En estos niveles se incluyen medidas muy valiosas sobre uso de lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación durante todas las etapas de la ruta (registro y recepción, orientación ocupacional, gestión empresarial e intermediación laboral), la adopción de enfoques diferenciales, capacitaciones y sensibilización a los funcionarios o personas que intervienen en las etapas, y acercar a las personas LGBTI a las opciones para la certificación de competencias, entre otros.

Sin perjuicio de lo anterior, el Protocolo referido fue expedido en noviembre de 2022. Al momento de indagar por sus resultados en la entrevista a funcionarios de la Unidad, se puso de presente que se encontraba aún en una fase muy temprana para poder establecer impactos y resultados. De otro lado, se ha identificado en su análisis al menos tres aspectos a resaltar:

- El Protocolo realiza una aproximación conceptual como personas LGBTI, pero deja de lado las siglas Q y + que completan todo el espectro de la diversidad dentro de la comunidad.
- El Protocolo adopta una aproximación general para todas las personas LGBTI sin identificar necesidades y, por tanto, no sugiere acciones o medidas diferenciales entre las personas lesbianas, gays, bisexuales, con experiencia de vida trans (femenina, masculina y no binaria), intersexuales, queer, asexuales, entre otros.
- El Protocolo parte del supuesto de que las personas LGBTIQ+ conocen, entienden y se acercan a la UAESPE, momento a partir del cual se requiere tomar acciones para la garantía de sus derechos en los procesos de integración socioeconómica. Sin embargo, tal y como se desarrollará en el acápite de barreras identificadas, existen múltiples

dificultades que hacen que las personas con experiencia de vida transfemenina no conozcan, no comprendan y/o no se interesen o motiven a acercarse a la UAESPE, por lo que resulta pertinente adoptar estrategias que fortalezcan el papel activo de la entidad por integrar a estas personas.

6.2.4. Caja de Compensación Familiar (CAFAM)

Desde el departamento de desarrollo social de Cafam se maneja la agencia del servicio público de empleo, y una de sus rutas es la de incursión laboral a población puesta en condiciones de vulnerabilidad: sectores sociales LGBTIQ+, discapacidad, víctimas del conflicto armado, migrantes, entre otros. Comenta el jefe del departamento que se han encontrado varias empresas susceptibles de inclusión, empresarios y núcleos sociales y laborales que aceptan y tienen un buen manejo de la inclusión laboral. Eso, según afirma, les ha permitido seguir con la labor de inclusión y reducción de barreras de acceso de personas LGBTIQ+.

6.2.5. Línea Técnica de la Política Pública LGBTIQ+ - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2017

La alcaldía local de Puente Aranda desarrolló unos lineamientos o parámetros dirigidos a los servidores de la administración distrital de dicha localidad, que sirvieran como herramientas útiles en la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, los cuales incluyen la estrategia «Ambientes Laborales Inclusivos».

Ambientes Laborales Inclusivos es una estrategia distrital adoptada por la Alcaldía Mayor de Bogotá, con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. La estrategia es coordinada por la Secretaría de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad en conjunto con las Oficinas de Talento Humano. La estrategia se desarrolla a través de tres líneas de trabajo: i) diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral; ii) desarrollo de estrategias

encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital; y, iii) desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las dependencias a cargo del talento humano.

Entre las actividades desarrolladas en la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se encuentran los «Murales de opinión», que hacen parte de la línea de trabajo de diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. La metodología para la realización del mural parte de la pregunta orientadora ¿Qué piensas de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales?, acompañado del identificador de la Política Pública LGBTI «En Puente Aranda se puede».

El mural está ubicado en un lugar estratégico de la alcaldía local, y busca que las servidoras y servidores públicos de la alcaldía se acerquen y en una ficha bibliográfica respondan la pregunta. La participación puede ser anónima, y si la persona lo prefiere, puede dejar su opinión de manera discreta en un buzón que acompaña el mural. Además, se recomienda realizar una campaña masiva de comunicaciones permanente y en los medios internos de la alcaldía, relacionada con ambientes laborales inclusivos que incluya, entre otros, boletines y piezas comunicativas con información sobre discriminación y cómo superarla (Alcaldía Mayor de Bogotá 2017b).

6.2.6. Plan de Acción de Política Pública LGBTIQ+ de Bogotá 2021-2032

Este plan aborda distintos frentes y estrategias para todo el universo de las personas LGBTIQ+. En lo que respecta a su integración laboral, también el tema de la discriminación y exclusión por motivos de orientación sexual e identidad de género. Plantea que las personas LGBTIQ+ enfrentan barreras para acceder al derecho al trabajo y mejorar su calidad de vida, y que las mujeres lesbianas y bisexuales, las personas transgénero y los hombres gays y bisexuales son afectados de manera diferente en frecuencia, forma y reiteración.



Las cifras muestran que los sectores más afectados son las personas con experiencia de vida trans y las mujeres lesbianas y bisexuales, quienes padecen desempleo y subempleo, lo que vulnera su derecho a la seguridad social. Además, se destaca que el 97 por ciento de las personas LGBTIQ+ no cotizan al sistema de seguridad social en pensiones.

El texto también destaca la existencia de una profunda feminización de los trabajos del hogar, que se contabilizan como si no fueran trabajo, lo que no permite su remuneración salarial y valoración simbólica. Hace referencia a las expresiones humillantes y amenazas de despido injustificado por parte de los superiores en el ambiente laboral. Por último, menciona algunas acciones llevadas a cabo por la Secretaría de Desarrollo Económico para proporcionar espacios de formación técnica, orientación y vinculación en las rutas de empleabilidad para personas LGBTIQ+ (Alcaldía Mayor de Bogotá 2021).

6.2.7. Directiva 005 de 2021 y recomendaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá para implementarla acertadamente en las entidades distritales

En 2022, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. emitió una serie de recomendaciones para implementar la Directiva 005 de 2021, la cual establece los lineamientos para la protección de los derechos de las personas con experiencia de vida trans en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital (Alcaldía Mayor de Bogotá 2022a).

A partir de dicha Directiva, se establecieron los lineamientos para la protección de los derechos de las personas con experiencia de vida trans en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital. Estas recomendaciones buscan promover la inclusión y el acceso a oportunidades laborales para dichas personas en Bogotá.

Entre las principales recomendaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se encuentra la promoción de la vinculación de personas con experiencia de vida trans mediante nombramientos en provisionalidad o empleos

temporales. Esto, siempre y cuando se verifiquen y cumplan los requisitos legales.

Además, se promueve su contratación a través de contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión en igualdad de oportunidades y condiciones. Se hace énfasis en el cumplimiento de los principios que rigen este tipo de contratación y que regulan el funcionamiento de «Talento no palanca».

En pro de la inclusión y la eliminación de barreras innecesarias, se hace efectiva la exención del requisito de la libreta militar para las personas con experiencia de vida trans en cualquier modalidad de vinculación. Así mismo, se promueve el uso del nombre identitario en los trámites internos y externos de las entidades, y se reconoce este nombre en todos los documentos oficiales. Se busca fomentar espacios laborales libres de discriminación y desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización para las servidoras y servidores públicos relacionadas con la atención de personas con identidad de género y orientación sexual diversa.

Además, se plantea que se generarán protocolos para reservar la información relacionada con la identidad de género de las personas vinculadas a las entidades, y se establecerán estrategias de capacitación, asesoría y acompañamiento para aquellas personas que deseen cambiar sus documentos con su nombre identitario.

Por último, se promueve la difusión de las convocatorias y el desarrollo de jornadas de formación para promover la participación de personas con experiencia de vida trans en los concursos de méritos para la provisión de empleos públicos. Las entidades distritales deberán reportar anualmente las acciones afirmativas de vinculación laboral de dichas personas a la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación (Alcaldía Mayor de Bogotá 2022c).

Para asegurar la exitosa ejecución de la Directiva 005 de 2021, así como de las recomendaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá, relacionadas con la inclusión laboral de personas con experiencia de vida trans, se propone la creación de un comité de implementación y seguimiento en cada entidad distrital. Este comité deberá estar conformado por representantes de

distintas áreas, como recursos humanos, diversidad, legal y comunicaciones. Su función será supervisar y coordinar la aplicación de los lineamientos, y garantizar que se integren de manera efectiva en la cultura organizacional y las prácticas laborales.

En esta política de seguimiento es crucial establecer una evaluación inicial para comprender la situación actual de inclusión laboral de personas con experiencia de vida trans en cada entidad. A partir de esto, se deben desarrollar planes de acción específicos, medibles y plazos definidos para abordar las áreas de mejora identificadas. Además, se deben establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para monitorear el progreso. Estos indicadores permitirán medir el impacto real de las medidas implementadas, y facilitarán la toma de decisiones informadas para ajustar las estrategias según sea necesario.

6.2.8. Centro de Desarrollo Social para migrantes en Bogotá

Inaugurado el 14 de septiembre de 2022, este Centro ofrece atención y apoyo integral a más de 12 000 personas procedentes de flujos migratorios mixtos en la localidad de Suba en Bogotá. Su enfoque consiste en brindar integración socioeconómica y cultural a esta población, responder a sus necesidades y garantizar sus derechos en consonancia con los tratados internacionales. A través de servicios como capacitación en emprendimiento, orientación jurídica, atención psicosocial, y acceso a servicios sociales y de salud, el Centro aspira a facilitar la inclusión y el acceso a oportunidades para los nuevos bogotanos, incluyendo población migrante, refugiada, retornada y otras.

La administración distrital, liderada por la Secretaría de Integración Social, en colaboración con diversas entidades gubernamentales y organizaciones, establece un enfoque de atención integral. Esto incluye fortalecimiento cultural, desarrollo económico y acceso a servicios como atención médica y orientación legal. La política se extiende a través de una red de servicios que involucra al Gobierno Nacional, los gobiernos locales y cooperación internacional, con el propósito de lograr una inclusión social y económica efectiva de la población migrante.

En este escenario resulta pertinente vincular los lineamientos que se han desarrollado para atender a personas LGTBQI+ para así promover la interseccionalidad como base de la atención que se brinde a migrantes LGTBQI+ en la ciudad.

El Centro opera en horario de lunes a viernes de las 8 horas a las 17 horas y los sábados de las 8 horas a las 13 horas, y atiende aproximadamente a 50 personas cada día. Además de los servicios mencionados, el enfoque incluye el fortalecimiento de habilidades socioeconómicas, acompañamiento en los procesos de regularización en Colombia, atención a la población colombiana retornada, y acceso a la vacunación y al sistema de salud. La administración se compromete a cerrar el ciclo de atención a la población migrante con un amplio rango de servicios que incluyen: educación, desarrollo económico, atención médica y psicosocial, así como orientación legal y cultural.

6.2.9. El Castillo de las Artes

El Castillo de las Artes es un proyecto liderado por el Instituto Distrital de las Artes (IDARTES) y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON). Se trata de un centro de arte, cultura y memoria que cuenta con actividades artísticas, que surge con el propósito de promover la creación, apropiación, circulación y formación artística, el empoderamiento de derechos culturales, el cuidado de la vida, el autoconocimiento y el respeto de las diferencias. Este proyecto abrió sus puertas en 2021 y promovió la realización de una serie de actividades. Entre estas, la apertura de una escuela de artes y oficios para la vida, un museo de la noche, una biblioteca, procesos de cartografía social, laboratorios de creación colectiva, diálogos de saberes, talleres de reactivación de las artes y un escenario de circulación permanente para las artes (cine foros, exposiciones, performance, intervenciones, conciertos, obras de teatro y danza).

Este espacio beneficia a personas afectadas por diferentes violencias de las localidades de Santafé y Los Mártires. Pretende resaltar, visibilizar la diversidad identitaria, social, cultural, artística y política del territorio, así como reconocer los sectores sociales y las poblaciones que allí habitan, como es el caso de las mujeres, las personas LGBTIQ+, las víctimas del conflicto,

indígenas, migrantes, trabajadoras sexuales, entre otras.

Según afirma Adriana Padilla Leal, directora de la Fundación Gilberto Alzate Avedano, «El Castillo de las Artes representa una solución efectiva a la revitalización del centro de la ciudad y una apuesta por la reactivación de las actividades del sector cultural y creativo de esta zona estratégica de la ciudad. Así mismo, permite resignificar un territorio estigmatizado y convertirlo en símbolo de una ciudad cuidadora, de inclusión social y de nuevas oportunidades, posicionando el centro como un espacio en el que la creación no se detiene» (Alcaldía Mayor de Bogotá 2020).

El edificio, en el cual se construyó colectivamente el proceso, funcionó como prostíbulo hasta 2017, momento en que fue allanado por las autoridades. Si bien el barrio Santafé fue declarado zona de tolerancia en el 2002, este espacio se ha convertido en símbolo de resistencia y convergencia social, a través del cual se han podido consolidar procesos ya existentes en el territorio.

En particular, las personas con experiencia de vida transfemenina que participaron en la presente investigación reconocen el proyecto como una iniciativa mediante la cual se ha podido acceder a derechos y mejorar las condiciones de vida.

El Castillo es identificado como una oportunidad para construir y fortalecer expectativas de proyectos de vida diferentes a las realidades que han vivido las participantes en los grupos focales. Algunas de las personas han aprendido sobre diseño de modas, estética y manifestaciones artísticas. De igual forma, es reconocido como un espacio seguro para personas con experiencia de vida transfemenina, quienes suelen ser discriminadas y violentadas de manera reiterada en otros lugares de la ciudad. Así, el Castillo de las Artes representa un proyecto que trabaja por la reducción de brechas, discriminaciones y violencias de las personas con experiencia de vida trans en Bogotá.

6.2.10. Medellín y sus diferentes actividades, incluido el Centro para la diversidad Sexual y de género en Medellín

Medellín ha demostrado un firme compromiso con la promoción y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, al adoptar diversas medidas y establecer una política pública única en el país para reconocer la diversidad sexual e identidades de género. A través de acciones estratégicas, la ciudad ha logrado avanzar significativamente en la construcción de una sociedad más inclusiva y respetuosa. Entre las medidas destacadas, están:

- **Política pública de reconocimiento:** desde 2011, mediante el Acuerdo 08, Medellín es pionera en la implementación de una política pública que aboga por la protección, atención y garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales. Esta política, coordinada por la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos desde 2013, se ha consolidado como un vehículo importante para la dignidad y el respeto de esta comunidad.
- **Creación de la Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género:** para un abordaje aún más enfocado y eficiente, Medellín ha establecido esta Gerencia. Esta instancia tiene como objetivo promover, proteger y asegurar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, mediante la coordinación, implementación y articulación de políticas, planes, programas y proyectos específicos.
- **Fortalecimiento de colectivos y organizaciones:** la Gerencia se ha propuesto la meta ambiciosa de fortalecer 50 colectivos, organizaciones y movimientos de los sectores sociales LGBTIQ+, empoderándolos para ejercer sus derechos y contribuir a la diversidad y la inclusión en la ciudad.
- **Acciones afirmativas:** a través de acciones afirmativas, la Gerencia tiene como objetivo beneficiar a 1 800 personas LGBTIQ+. Estas acciones buscan reducir la discriminación

basada en la identidad sexual y de género y fomentar un entorno de respeto y dignidad.

- **Transversalización del enfoque de diversidad:** la Gerencia también trabajará para integrar el enfoque de diversidad sexual e identidades de género en todos los planes y estrategias de las dependencias de la Alcaldía de Medellín, mediante lo cual promoverá una perspectiva inclusiva en todas las áreas de gobierno.

Medellín ha implementado diversas medidas para promover la protección de los derechos de las personas LGTBIQ+, entre ellas:

- **Reapertura del Centro para la Diversidad Sexual y de Género:** tras el cierre temporal debido a la pandemia de la COVID-19, se reabrió el Centro, el cual ofrece servicios de autonomía económica, empleabilidad, nivelación académica, orientación psicológica y remisión al apoyo institucional. Además asesora y acompaña en procesos de tránsito jurídico y cedulación de personas con experiencia de vida trans.
- **Oferta de servicios:** A través del Centro se ofrecen servicios de salud sexual y reproductiva, prevención del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, acompañamiento psicosocial y asesoramiento legal. Esto refleja un abordaje integral a las necesidades de las personas LGTBIQ+.
- **Acciones de promoción y difusión:** se llevan a cabo acciones culturales, académicas y comunicacionales para sensibilizar y educar a la sociedad sobre los derechos y la diversidad de las personas LGTBIQ+. Con esto se busca no solo la protección de derechos, sino también la creación de una sociedad más inclusiva y respetuosa.
- **Proyecto «Medellín Cuida la Diversidad Sexual y la Identidad de Género»:** en línea con el Plan de Desarrollo Medellín Futuro 2020 - 2023, se ha iniciado este proyecto que busca desarrollar estrategias que promuevan el goce pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas LGTBIQ+, enfocado en reducir la discriminación

y fortalecer a las organizaciones defensoras de los derechos.

- **Articulación con entidades y organizaciones:** el Centro garantiza la articulación con entidades y organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos humanos, especialmente los sexuales y reproductivos. Esta colaboración contribuye a crear un ambiente más protector y respetuoso para las personas LGTBIQ+.
- **Enfoque en la participación y difusión:** a través de acciones de fomento de la participación y difusión de los servicios, el Centro busca involucrar activamente a las personas LGTBIQ+ en la promoción y defensa de sus derechos, y a su vez, aumentar la visibilidad y comprensión de la diversidad en la sociedad.

Estas medidas reflejan el compromiso de Medellín por promover el respeto, la igualdad y la protección de los derechos de las personas LGTBIQ+, y construir una ciudad más inclusiva.

6.2.11. Cali diversa

El programa «Calidiversa» tiene como objetivo asegurar los derechos humanos y el bienestar de las personas LGTBIQ+. Su misión se centra en proporcionar un enfoque integral, que incluye apoyo psicológico, asesoría jurídica y orientación, además de la implementación de estrategias para prevenir la discriminación y promover los derechos de esta población. Su visión para el 2023 es ser reconocido como un programa inclusivo y protector de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+, materializado en un indicador de éxito: la creación de un hogar de acogida que ofrezca atención integral y protección ante posibles vulneraciones de derechos fundamentales.

6.2.12. Política de diversidad sexual en Pereira

El municipio de Pereira ha dado un paso significativo en la promoción y protección de los derechos de las personas diversas por orientación sexual e identidad de género, al adoptar la política pública de diversidad sexual para el período

2021-2030, mediante el Acuerdo 38 de 2021. Esta política tiene como propósito fomentar el ejercicio pleno de los derechos de estas personas y erradicar la discriminación en diversos ámbitos, con el objetivo final de establecer a Pereira como un territorio libre de discriminación.

La política se estructura en cuatro líneas estratégicas, cada una con sus respectivos objetivos y acciones concretas:

Primera línea estratégica: derechos civiles y políticos

- Fortalecer la participación social y política de las personas diversas por orientación sexual e identidad de género en Pereira.
- Incentivar la denuncia de casos de discriminación en esta población.

Segunda línea estratégica: derechos económicos, sociales y culturales

- Mejorar las condiciones de inclusión productiva y laboral de las personas diversas por orientación sexual e identidad de género.
- Contribuir al fortalecimiento de entornos familiares como espacios seguros y de reconocimiento para estas personas.
- Superar la discriminación en entornos escolares.
- Fortalecer los procesos culturales y de expresión de esta población.

Tercera línea estratégica: atención para la salud y la vida

- Mejorar la atención de la salud y proteger la vida de las personas diversas por orientación sexual e identidad de género.
- Cuarta línea estratégica: fortalecimiento institucional y gestión del conocimiento
- Elevar la capacidad institucional del municipio para implementar la política pública de diversidad sexual desde un enfoque diferencial.

Estas líneas estratégicas están respaldadas por 57 acciones concretas que abarcan áreas cruciales como la participación social, la inclusión laboral, la protección de la salud y el

fortalecimiento institucional. A través el Acuerdo 38 de 2021, Pereira demuestra su compromiso en la construcción de una sociedad más inclusiva, diversa y respetuosa de los derechos humanos, especialmente en lo que concierne a la comunidad LGBTIQ+.

Este esfuerzo reafirma la importancia de establecer políticas públicas enfocadas en la diversidad sexual e identidades de género, y promover así una mayor igualdad, equidad y respeto en la sociedad.

6.2.13. Campaña «Aquí cabemos todos. Colombia libre de xenofobia»

Para abordar problemas y manifestaciones de xenofobia, en el 2019 la Procuraduría General de la Nación, con la colaboración de la OIM y el apoyo financiero de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), lanzó la campaña «Aquí cabemos todos. Colombia libre de xenofobia», con el objetivo de prevenir discursos xenófobos y discriminatorios hacia la población refugiada y migrante venezolana en Colombia, promover un ambiente de respeto, tolerancia y aceptación, así como destacar sus contribuciones al país y a la diversidad cultural (OIM 2022).

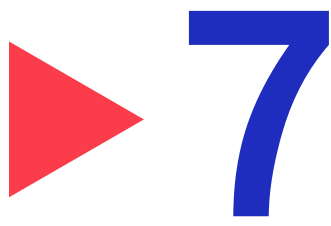
La campaña incluyó diversas acciones:

- Invitación a candidatos y candidatas en las elecciones territoriales a comprometerse a no utilizar lenguaje xenófobo en sus discursos de campaña. Los participantes podían descargar un certificado de su compromiso para compartirlo en redes sociales con el hashtag #AquíCabemosTodos.
- Creación de piezas de comunicación que resaltan los impactos positivos de la migración en la economía y sociedad receptora, y muestran cómo los refugiados y migrantes contribuyen al desarrollo y enriquecimiento cultural del país.
- Realización de talleres virtuales sobre prevención de la xenofobia, dirigidos a funcionarios y funcionarias de diversas entidades gubernamentales, con el fin de fomentar un enfoque de derechos humanos en la atención a la población migrante.

- ▶ Organización de eventos de presentación de la campaña en diferentes ciudades, con la participación de autoridades y representantes de organismos involucrados en la migración y los derechos humanos.
- ▶ Participación de artistas y personalidades del entretenimiento en la difusión de la campaña a través de redes sociales.

Más de 100 candidatos y candidatas de diferentes regiones del país se comprometieron a no emplear lenguaje xenófobo en sus campañas. Además, se realizaron talleres y eventos de sensibilización que involucraron a funcionarios, medios de comunicación y la sociedad civil. La campaña llegó a 110 mil personas a través de medios de comunicación y redes sociales.





7. Análisis normativo de los mecanismos disponibles para disminuir procesos de discriminación y/o xenofobia en la integración socioeconómica

En este capítulo se profundiza en las medidas y cuerpos normativos que buscan proteger y asegurar los derechos de los sectores sociales LGTBIQ+. Si bien se reconoce la importancia de abordar la interseccionalidad entre la identidad de género y la orientación sexual con otras categorías de vulnerabilidad como la migración, es fundamental señalar que no se han encontrado cuerpos legales específicos que traten de manera integral esta intersección en nuestro contexto investigado.

En ausencia de un marco normativo que aborde simultáneamente ambas realidades, se establece un punto de partida para futuras investigaciones y políticas públicas más inclusivas. Es por esto que la normativa seleccionada se refiere a pronunciamientos directos e indirectos, relativos a la reducción o mitigación de las brechas de acceso a derechos por parte de población puesta en condiciones de vulnerabilidad, específicamente personas LGTBIQ+.

Algunos de estos instrumentos están relacionadas con el acceso a derechos laborales de las personas con experiencia de vida trans en Colombia. Así mismo, se incluyen disposiciones legales que buscan salvaguardar los derechos de migrantes y refugiados, aun cuando no se identifica confluencia directa entre las categorías de vulnerabilidad de identidad LGTBIQ+ y migración en una misma legislación.

Esto constituye una revisión normativa de los instrumentos existentes que pueden contribuir a la disminución de procesos de discriminación y xenofobia en la integración socioeconómica.

A continuación, se describen y analizan las normas en el siguiente orden: primero los convenios ratificados en Colombia, segundo las leyes, luego los decretos y por último las sentencias. Estas a su vez se organizan en orden cronológico:

Convenios

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que lo acompaña, de la OIT, que buscan eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, considerando motivos como raza, sexo y religión. Ratificado por la Ley 22 de junio 14 de 1967.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de las Naciones Unidas (1979), que promueve la igualdad de género y la eliminación de la discriminación de género. Ratificada por la Ley 51 de junio 2 de 1981.

Leyes

Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral - Congreso de la República

La Ley 1010 de 2006 establece que cualquier forma de discriminación laboral basada en raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral, está prohibida. Además, el artículo 7° de esta Ley enumera las conductas que constituyen acoso laboral, y se presume que existe acoso laboral cuando se demuestra la repetición y publicidad de cualquiera de estas conductas.

Estas conductas incluyen actos de agresión física, sin importar sus consecuencias, así como expresiones injuriosas o ultrajantes hacia la persona, utilizando lenguaje vulgar o haciendo alusiones a la raza, el género, el origen familiar o nacional, a la preferencia política o el estatus social (Congreso de la República 2006).

Estas disposiciones legales tienen como objetivo proteger a las personas con experiencia de vida trans de la discriminación y el acoso en el ámbito laboral. Al prohibir cualquier trato diferenciado injustificado y establecer criterios claros para identificar el acoso laboral, se busca garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para estas personas y promover la igualdad de oportunidades en el empleo.

Ley 1564 de 2012, del Congreso de la República de Colombia

Por medio de esta ley se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. Este código regula la actividad procesal en los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios. Se aplica, además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes (Congreso de la República 2012).

El legislador, en el artículo 617 del Código, confirió a las notarías la potestad de tramitar los procesos de corrección de los errores en los registros civiles. Las correcciones son realizadas por el mismo funcionario que hizo la inscripción y corresponde a la notaría y oficina de registro encargarse. Para lo anterior, es necesario presentar la solicitud escrita, detallando en qué consiste el error y presentar el Registro Civil de nacimiento inicial.

Ley 1752 de 2015 sobre delitos por discriminación

La Ley 1752 de 2015 tiene como objetivo sancionar penalmente los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y otras formas de discriminación. Esta ley establece que cualquier persona que, de manera arbitraria impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de otras personas por estas razones, puede enfrentar penas de prisión de 12 a 36 meses y multas de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Además, esta Ley castiga a aquellos que promuevan o instiguen actos de hostigamiento con el objetivo de causar daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad

o pueblo, basándose en su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y otras formas de discriminación. Estos individuos pueden enfrentar penas de prisión de 12 a 36 meses y multas de 10 a 15 salarios mínimos legales mensuales vigentes, a menos que la conducta constituya un delito sancionable con una pena mayor.

Así mismo, la Ley proporciona un marco legal sólido para proteger a las personas con experiencia de vida trans de la discriminación y el hostigamiento. Al establecer sanciones penales para aquellos que cometan actos discriminatorios basados en la orientación sexual, entre otras razones, busca garantizar la igualdad de trato y el pleno ejercicio de los derechos de las personas con experiencias de vida trans (Congreso de la República 2015).

Plan Nacional de Desarrollo «Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026»

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el documento que sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el Presidente de la República a través de su equipo de gobierno. El DNP es la entidad encargada de su elaboración, socialización, evaluación y seguimiento. En estricto sentido, el PND es un instrumento formal y legal, por medio del cual se trazan los objetivos del Gobierno, de forma que posteriormente pueda ser evaluada su gestión.

Este instrumento es el resultado de un proceso participativo en el que se recibieron proposiciones entregadas por ciudadanos que hicieron parte de los 51 Diálogos Regionales Vinculantes. Así mismo, se realizó un proceso de socialización con la ciudadanía, grupos de interés, congresistas y ante el DNP. Estos espacios, según indica el Gobierno Nacional, enriquecieron la hoja de ruta planteada para los próximos cuatro años.

En este caso, el PND «Colombia, potencia mundial de la vida 2022-2026» fue publicado el 3 de mayo de 2023. Según el instrumento, su propósito consiste en «sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra

forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza».

De manera particular, con relación a las personas LGTBIQ+, el documento hace una serie de menciones. Uno de los apartados se nomina Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación y hace referencia a «la posibilidad de avanzar en el ámbito económico, de participar en la vida política sin discriminaciones, de acceder de manera segura y con pertinencia a la educación, la salud, el trabajo, la cultura, el deporte, y las demás ofertas públicas, deberán ser una realidad sin obstáculos para la población de los sectores sociales LGTBIQ+» (DNP 2023). El plan afirma con claridad que existe una debilidad estructural de las variables relacionadas con la diversidad sexual, por lo que las estadísticas actuales no permiten analizar la situación de las personas con orientaciones sexuales diversas e identidades de género diversas.

El instrumento identifica una serie de factores que posibilitan la discriminación. Entre estas, reconoce el rechazo que sufre esta población desde el ámbito familiar y educativo. Explícitamente, afirma que «el rechazo que sufren estas poblaciones afecta los logros educativos y la generación de ingresos. El 39,8% de las personas ocupadas y autorreconocidas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas ganaron menos de un salario mínimo en 2021 y la tasa de desempleo correspondiente fue de 16,7%» (DNP 2023). Así mismo, el derecho a la salud de esta población se ve limitado por el rechazo y baja calidad de los servicios, incrementado por la dificultad para vincularse al mercado laboral formal, la discriminación institucional y la falta de atención con un enfoque diferencial.

Para esto, el PND pretende intervenir en el acceso a la educación y al trabajo libre de discriminación de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Indica que desde el ámbito laboral y de generación de ingresos: «Se adelantará un programa de equidad y no discriminación que deberá ser implementado en el sector privado y público. Para avanzar en esta dirección se propondrán esquemas de fomento al empleo y protocolos de contratación incluyente con énfasis en la población transgénero en lo referente a los requisitos de cedula y libreta militar» (DNP 2023).

Así mismo, afirma que «Se fortalecerá la vigilancia y control para prevenir situaciones de discriminación y acoso contra las personas LGTBIQ+, y se implementarán estrategias de inclusión productiva y protección laboral» (DNP 2023).

Frente a las condiciones laborales de las personas LGTBIQ+, el PND cuenta con algunas consideraciones específicas. En primer lugar, con respecto al sistema de protección social universal y adaptativo, contempla un esquema de protección al desempleo. Indica que se diseñará un esquema de protección contra el desempleo redefiniendo el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), que responderá a las necesidades de la población desempleada y cesante, incluyendo trabajadores formales e informales. Afirma que se tendrán en cuenta las brechas que existen en las distintas poblaciones, como es el caso de las personas LGTBIQ+. En segundo lugar, se plantea aumentar las inspecciones fijas en más municipios del país y fortalecer el grupo élite de IVC para la equidad de género, con el fin de evitar prácticas de discriminación, violencia y acoso laboral a mujeres y personas LGTBIQ+.

Por último, frente al fortalecimiento de la institucionalidad, el PND 2022-2026 consagra la actualización de la política pública para las poblaciones con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, desde un proceso participativo que fortalezca la transversalización efectiva de acciones en los sectores de la administración pública. Para esto: «Se creará la Comisión Intersectorial para la Política Pública LGTBIQ+, como instancia de coordinación interinstitucional nacional, la cual vinculará a todos los sectores y entidades del Estado colombiano para la promoción, ejercicio, restitución, protección y garantía plena de los derechos de las personas LGTBIQ+. (...) Se adelantarán procesos formativos dirigidos a funcionarios públicos y fuerza pública sobre los derechos de las personas LGTBIQ+. Se definirá la inclusión de componentes transgénero y no binario en documentos y registros públicos, así como el desarrollo de acciones para una atención inclusiva a población LGTBIQ+ en los servicios del Estado, incluyendo los servicios de registro y notariales» (DNP 2023).



En el Plan Nacional de Desarrollo, aunque no se hace mención explícita a la interseccionalidad entre migrantes y personas LGTBIQ+, se presentan medidas específicas para la población migrante, como se puede observar en los siguientes artículos:

- **Artículo 154:** establece que la Nación cofinanciará las atenciones en salud de la población migrante no afiliada. Para esto se utilizarán los excedentes de los recursos provenientes del artículo 67 de la Ley 1753 de 2015 y del artículo 198 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero. Estos recursos se incorporarán en el presupuesto de la Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social (ADRES) y serán asignados por el Ministerio de Salud y Protección Social a los departamentos y distritos. Esto se aplicará una vez garantizado el aseguramiento en salud.
- **Artículo 155:** modifica el artículo 3 de la Ley 1797 de 2016. Los recursos excedentes resultantes del proceso de saneamiento de aportes patronales financiados con recursos del Situado Fiscal y del Sistema General de Participaciones se destinarán, si las entidades territoriales lo consideran pertinente, al pago de la deuda acumulada por conceptos de servicios y tecnologías en salud prestados a la población migrante no afiliada y/o a la población pobre en lo no cubierto con subsidios a la demanda.
- **Artículo 156:** se refiere a la condonación o restitución de los recursos de que trata el artículo 5 de la Ley 1608 de 2013. Se establece que se condonará la obligación de las entidades territoriales con la Nación por los recursos asignados para el pago de deudas en el régimen subsidiado, cuando se presenten y aprueben proyectos de inversión en infraestructura, dotación y suministros de instituciones de salud públicas en su ámbito territorial. También, los recursos reintegrados a la ADRES, en el marco del artículo 5 de la Ley 1608 de 2013, serán destinados a la financiación de las atenciones en salud a la población migrante no afiliada.

Decretos

Decreto 2340 de 2015 funciones del Ministerio del Interior y demás entidades sobre la obligación de adoptar medidas y programas de asistencia técnica, social y de apoyo a las personas LGTBIQ+

Este decreto modifica el artículo 15 del Decreto 2893 de 2011, e incluye funciones específicas para la protección de las personas LGTBI. Estas funciones son las siguientes:

1. Diseñar programas de asistencia técnica, social y de apoyo para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGTBI).
2. Coordinar con las instituciones gubernamentales la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas dirigidas a personas LGTBI y el ejercicio de sus libertades y derechos.
3. Promover acciones con enfoque diferencial, tanto por parte del Ministerio como de las demás entidades del Estado, orientadas a atender las necesidades de las personas LGTBI y la formulación de acciones conjuntas.
4. Prestar asesoría a las gobernaciones y alcaldías municipales para garantizar la atención adecuada a las personas LGTBI.

Estas funciones establecen un marco de acción para la Dirección de Derechos Humanos, con el fin de promover y proteger los derechos de las personas LGTBI en el ámbito social, jurídico y político. A través de programas de asistencia, coordinación de políticas públicas y acciones con enfoque diferencial, se busca garantizar el pleno ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas LGTBI en la sociedad. Así mismo, se brinda asesoría y apoyo a las entidades gubernamentales locales para asegurar una atención adecuada a esta población (Presidencia de la República 2015).

Decreto 2340 de 2015, expedido por el Presidente de la República de Colombia

Por medio del cual se establece que el Ministerio del Interior debe diseñar programas de asistencia técnica, social y apoyo para personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGTBIQ+), coordinar con las instituciones

gubernamentales la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas dirigidas a las personas LGTBQ+ y el ejercicio de sus libertades y derechos, y promover acciones con enfoque diferencial, tanto de parte del Ministerio como de las demás entidades del Estado, orientadas a atender la población y la formulación de acciones conjuntas.

Lo anterior en razón al reconocimiento de los importantes avances logrados por las personas LGTBQ+ y la importancia de fortalecer la estructura del Ministerio del Interior para atender los requerimientos de esta población, mediante la asignación de las funciones correspondientes a la Dirección de Derechos Humanos, las cuales vienen siendo desempeñadas por la Dirección de Asuntos Indígenas, Rrom, Minorías, adscrita también al despacho del Viceministerio para la Participación e Igualdad de Derechos del Ministerio del Interior.

Decreto 410 de 2018 acción afirmativa contra la discriminación «Aquí entran todos»

El texto del Decreto establece medidas para proteger a las personas con identidad sexual diversa, personas con experiencias de vida trans y LGBTI. Estas medidas incluyen lo siguiente:

- 1. Promoción de entornos libres de discriminación:** se busca promover una cultura ciudadana que fomente entornos libres de discriminación en entidades estatales y establecimientos abiertos al público. Se propone la creación de un sello o marca simbólica, #AquíEntranTodos, que identifique a aquellos lugares comprometidos con la no discriminación.
- 2. Compromiso y formación continua:** los propietarios, administradores o responsables de entidades estatales y establecimientos abiertos al público pueden suscribir un compromiso voluntario para mantener entornos libres de discriminación. Además, se les insta a desarrollar un programa de formación continua sobre estándares para generar y mantener estos entornos, tanto en el servicio al cliente como en los procesos de contratación laboral y de proveedores.

3. Programas de formación en empresas de seguridad: las empresas sometidas a inspección y control de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada deben desarrollar programas de formación para generar y mantener entornos libres de discriminación en su personal de seguridad.

4. Mecanismos de denuncia y prevención: se establecen mecanismos, rutas o protocolos de denuncia para prevenir y sancionar casos de discriminación. Estos mecanismos deben ser tenidos en cuenta por las entidades estatales y establecimientos abiertos al público, como parte de la Política Pública de Prevención de Violaciones a los Derechos Humanos.

5. Estímulos a la promoción de la no discriminación: las autoridades municipales, distritales y departamentales, junto con el Ministerio del Interior, pueden establecer estímulos o incentivos para promover la cultura de la no discriminación. Estos estímulos no deben utilizarse como criterios de selección en procesos de contratación o programas estatales de calificación.

6. Asistencia técnica: el Ministerio del Interior, como entidad rectora de la política pública nacional para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI y con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, diseñará programas de asistencia técnica, social y de apoyo. Además, coordinará con las instituciones estatales y territoriales la elaboración, ejecución y seguimiento de las medidas adoptadas en el decreto.

Estas medidas buscan prevenir y combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa, promover entornos libres de discriminación y generar un cambio cultural que permita a las personas LGBTI y con identidades diversas superar la exclusión social histórica que han enfrentado (Presidencia de la República 2018).

Decreto 762 de 2018, expedido por la Presidencia de la República

Se trata de un acto administrativo por medio del cual se adopta la política pública que busca promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, recreación, deporte y cultura de las personas LGTBIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En razón al reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas, se orienta al cumplimiento de la obligación de promover y procurar el goce efectivo de los derechos y libertades, mediante la adopción de medidas, mecanismos y desarrollos institucionales encaminados a materializar progresivamente el derecho a la igualdad y no discriminación y demás derechos.

Entre los objetivos específicos de la política pública se exalta el de promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. Este objetivo buscará que se adopten medidas de índole técnica y económica, destinadas a fortalecer progresivamente el acceso de las personas a los derechos económicos, sociales y culturales en condiciones de igualdad, y sin ningún tipo de limitación sospechosa en virtud de la orientación sexual o identidad de género diversa.

El decreto constituye un instrumento jurídico idóneo para ahondar en la materialización efectiva de derechos de las personas con experiencia de vida trans. Por lo tanto, se sugiere profundizar en el análisis de los efectos de la normativa y de los actores involucrados en el cumplimiento de la misma.

Decreto 399 de 2022, expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

El 20 de septiembre de 2022, la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. expidió el Decreto 399 de 2022, mediante el cual se crea el Programa de Empleo Incluyente para el cierre de brechas de población de difícil empleabilidad.

El programa está dirigido a empresas y población que tengan las siguientes características:

- Empresas formalizadas en la ciudad de Bogotá D.C., que demuestren una vinculación laboral formal de al menos tres meses consecutivos

con la población que enfrenta brechas de acceso al empleo señaladas en este decreto, por medio de un contrato laboral de un término de duración de seis meses o más, con alguna de las poblaciones mencionadas en el decreto. El contrato que acredite la vinculación laboral no podrá tener una remuneración inferior a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

- Población residente en la ciudad de Bogotá que se encuentre en búsqueda de empleo, y no tenga ningún tipo de relación laboral vigente o de prestación de servicios al momento de suscribir el contrato laboral, y pueda acreditar al menos una de las condiciones de vulnerabilidad establecidas en siguiente lista:

- Persona joven (de 18 a 28 años).
- Persona mayor de 50 años.
- Mujer.
- Persona con discapacidad certificada.
- Persona en proceso de reincorporación, reintegración y/ o desmovilizados. Persona víctima del conflicto armado.
- Personas en pobreza SISBEN grupos A, B y C hasta nivel C5.
- Persona con pertenencia a grupo étnico: población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, indígena o Rrom.
- Persona joven mayor de 18 años que esté o estuvo en protección del ICBF.
- Población pospenitenciaria - privada de la libertad al menos tres meses.
- Persona víctima de violencia de género.
- Persona que realiza actividades sexuales pagadas.
- Reciclador o recicladora de oficio en reconversión laboral.
- Personas con experiencias de vida trans.
- Persona en habitabilidad en calle.
- Persona víctima de trata de personas.

- **Vendedor y vendedora informal en reconversión laboral.**
- **Población migrante.**
- **Población rural.**

En el caso de las personas con experiencia de vida trans, el decreto reconoce que son altamente afectadas por la estigmatización, por lo que establece un incentivo económico para contratos de seis meses a menos de un año de 2 100 000 pesos colombianos y para contratos de un año o más o contratos a término indefinido de 4 200 000 pesos colombianos. Siendo el incentivo de mayor valor económico. Sin embargo, se trata de una iniciativa con alcance únicamente para Bogotá D.C. Este tipo de estímulos tienen como ventaja que originan incentivos directos a los empleadores, a diferencia de los fueros que generan trabas para la terminación de la relación laboral y, por tanto, pueden originar desincentivos a la contratación.

Decreto 216 de 2021

El «Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal» se erige como un marco legal de salvaguardia destinado a los migrantes venezolanos en Colombia. Dicho estatuto se compone de dos elementos fundamentales: el Registro Único de Migrantes Venezolanos y el Permiso por Protección Temporal (PPT). Este marco normativo es aplicable a los migrantes de Venezuela que buscan una estancia temporal en Colombia y cumplen ciertos criterios específicos, como la titularidad de permisos de ingreso y permanencia, la gestión de reconocimiento de refugio en curso, o incluso la presencia en el territorio colombiano en condición irregular hasta enero de 2021.

El Registro Único de Migrantes Venezolanos es una herramienta crucial en este sistema, administrado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. Su objetivo es la recopilación y actualización de datos, orientados a moldear políticas públicas eficaces y a identificar a los migrantes venezolanos que se ajustan a las condiciones descritas en el estatuto, lo que les permite acceder a las protecciones temporales contempladas en el mismo. A pesar de su trascendencia, la información registrada en este sistema no se empleará para fines punitivos,

exceptuando las situaciones que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia decida especificar en sus actos administrativos.

Por otro lado, el Permiso por Protección Temporal (PPT) se erige como un recurso esencial de regularización migratoria y de identificación, que habilita a los migrantes venezolanos a permanecer en Colombia en circunstancias de regularidad migratoria especial, y les posibilita realizar actividades lícitas en el país durante su validez. Es importante destacar que este permiso no equivale al reconocimiento formal de la condición de refugiado ni implica la concesión de asilo. El PPT también está vinculado a la posibilidad de acumular tiempo para solicitar en el futuro visas de tipo R. El estatuto establece requisitos específicos para la obtención del PPT, pero su emisión está sujeta a la discreción de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, autoridad competente en cuestiones migratorias y de extranjería en Colombia. La normativa también contempla situaciones en las cuales el PPT puede ser cancelado y regula la relación entre este permiso y otros tipos de autorizaciones migratorias. En general, el Estatuto procura brindar un marco jurídico sólido para abordar las necesidades y la protección de la población migrante venezolana en Colombia durante un periodo de tiempo determinado.

Sentencias

Sentencia T- 099 de 2015 de la Corte Constitucional

Se trata de una acción de tutela presentada por Gina Hoyos Gallego contra la Dirección de Reclutamiento y Control de Reservas del Ejército Nacional, en la que pretende la exigibilidad del servicio militar obligatorio a las personas con experiencia de vida transfemenina; derechos de los ciudadanos trans, obstáculos legales y administrativos para el goce efectivo de los mismos; orientación sexual e identidad de género, entre otros.

La autora consideró que la decisión de esta entidad de no expedir la libreta militar, a menos de que pagara una multa correspondiente a 2 SMMLV, como sanción a la inscripción extemporánea para definir su situación militar, vulneró varios de sus derechos fundamentales. Al respecto, la

Corte Constitucional advirtió que las personas con experiencia de vida transfemenina que se autoreconocen plenamente como tales, por ser mujeres, no están sujetas a las obligaciones legales dirigidas a los varones derivadas de la Ley 48 de 1993. Resulta violatorio del derecho a la igualdad, tratar de manera diferenciada a una mujer transgénero, con respecto al trato que reciben las mujeres cisgénero, para exigirle cumplir con las obligaciones legales dirigidas a un hombre.

Así mismo, señaló que no es admisible, bajo ninguna circunstancia, que los derechos fundamentales de estos ciudadanos, en particular la dignidad, la autonomía, el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad, se vean constantemente invadidos por acciones que pretenden patologizar las expresiones asociadas a sus esferas más íntimas y privadas.

El Tribunal reconoce explícitamente que ha pasado de tener una visión restringida e indivisible de la identidad de género y la orientación sexual como conceptos objetivos asociados a la naturaleza física de las personas, a verlos como categorías constitucionales que deben ser protegidas.

La Sentencia, con ponencia de la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, constituye un hito significativo en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas con experiencia de vida trans en Colombia. Además, el tribunal exhorta al Congreso de la República para que expida normas sobre la materia, toda vez que la omisión de legislar sobre el tema ha perpetuado un parámetro de exclusión que ha sometido a las mujeres y hombres que transitan entre géneros a constantes tratos denigrantes y crueles.

Sentencia T- 141 de 2015 de la Corte Constitucional

Se trata de una acción de tutela presentada por Absalón Segundo Mosquera Palacios, contra la Corporación Universitaria Remington por la protección de sus derechos a la dignidad, a la igualdad y no discriminación, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones privadas, a la educación y al debido proceso. El accionante era estudiante de medicina en la institución accionada, pero las manifestaciones de discriminación y de acoso lo llevaron a suspender sus estudios.

El Tribunal reconoce que la indumentaria y demás aspectos relacionados con la apariencia física construyen la imagen que expresa la propia identidad, están protegidas por el derecho al libre desarrollo de la personalidad, y hacen parte del derecho a que las decisiones relativas a la identidad de género sean reconocidas y respetadas por los demás (Corte Constitucional 2015). En razón a tal reconocimiento, en ningún entorno de la sociedad se le debe exigir a un sujeto que porte indumentaria discorde con la autodeterminación y el autoreconocimiento de la identidad (Espinosa 2021). Este reconocimiento y advertencia del Tribunal se extiende a los ambientes laborales y de formación para el empleo.

Sentencia T- 363 de 2016 de la Corte Constitucional

Acción de tutela instaurada por Erika Comas Gómez contra el SENA, Regional Atlántico, por la protección del libre desarrollo de la personalidad, y de las manifestaciones de la orientación sexual y la identidad de género en el ámbito de la educación superior. Erika Comas era estudiante de educación técnica y apeló a los derechos a la identidad sexual y de género; al reconocimiento del nombre como atributo de la personalidad jurídica y al libre desarrollo de la personalidad; al nombre como manifestación de la identidad personal y reconocimiento individual como elemento determinante para un trato acorde con la identidad de género; y al derecho al libre desarrollo de la personalidad; para argumentar el derecho del estudiante de ser llamado por su nombre identitario, portar el uniforme y ajustar su apariencia a su construcción identitaria masculina, sin importar sus documentos jurídicos de identificación (Corte Constitucional 2016).

El reconocimiento del Tribunal resulta relevante, en tanto permite analizar y extender los pronunciamientos jurisprudenciales a otros ámbitos sociales, como es el caso de las experiencias de personas con experiencia de vida trans en ambientes laborales o corporativos.

Al respecto, la Corte Constitucional advierte: «11.- El desarrollo jurisprudencial deja claro que uno de los ámbitos más importantes para la protección del derecho a la igualdad, la dignidad

y el libre desarrollo de la personalidad es el respeto absoluto por la expresión de la identidad de género o la orientación sexual. En efecto, tal como lo dispone el artículo 13 Superior, la prohibición de discriminación por dichos factores es absoluta y ningún tercero, incluido el Estado, que tiene un deber cualificado de conducta, puede adelantar acciones dirigidas a perseguir, amedrentar o censurar a quienes asuman una opción sexual diversa. Cualquier actitud en ese sentido constituye un trato de hostigamiento que debe ser prevenido y reprochado» (Corte Constitucional 2016).

Sentencia T- 594 de 2016 de la Corte Constitucional

Se trata de una acción de tutela interpuesta por Esperanza y Abril contra el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Trabajo, la Policía Metropolitana de Bogotá, la Personería de Bogotá, la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Procuraduría General de la Nación, para solicitar protección de los derechos al trabajo, integridad personal, debido proceso, libre circulación y no discriminación en razón a su dedicación laboral y a estar libre de violencias (Corte Constitucional 2016).

La Sentencia reconoce a las personas que ejercen trabajo sexual como población potencialmente vulnerable y víctimas de discriminación, así como la protección de los derechos al trabajo, la dignidad, la salud y las prestaciones sociales, y promueve la ruptura de ciclos de violencia histórica y sistemática que es ejercida contra ellas (Corte Constitucional 2016).

Esta Sentencia constituye un importante avance en derechos laborales de las personas con experiencia de vida trans, al ejercer protección jurídica amplia que pueda suponer garantías y condiciones dignas para dichas personas (Espinosa 2021).

Sentencia T- 535 del 2020 de la Corte Constitucional

Esta Sentencia se enfoca en el caso de una mujer venezolana en situación irregular en Colombia, quien alega que se vulneraron sus derechos fundamentales al ser despedida de su trabajo estando embarazada. La demandante sostiene que existía un vínculo laboral con el demandado, mientras que este argumenta que solo le brindó

ayuda económica a cambio de colaboración ocasional en su microempresa. El tribunal aborda varios temas, incluyendo los derechos de los extranjeros, la protección de los derechos laborales de trabajadores migrantes irregulares, las condiciones laborales de los venezolanos en Colombia, el derecho a la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y el concepto de interseccionalidad en la no discriminación.

A pesar de que la situación cambió durante la revisión, debido a que la demandante ya no vivía en la ciudad donde presentó la acción, a que llegó a un acuerdo económico con el demandado, y a que se declaró la carencia actual de objeto debido a hechos sobrevenientes, la Sentencia llama la atención al demandado sobre la necesidad de no transar derechos irrenunciables, como la estabilidad laboral reforzada de una mujer embarazada. Además, insta a la demandante a regularizar su situación migratoria en el país.

La Sentencia también ordena informar a la Presidencia de la República, al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Relaciones Exteriores sobre la situación de la demandante y los hechos del caso, para que consideren tomar medidas dentro de sus competencias. Finalmente, se dispone enviar copias del caso a las autoridades administrativas del trabajo para que tomen las medidas pertinentes en relación con la situación del demandado.

Sentencia T- 449 del 2021 de la Corte Constitucional

Trata sobre el caso de una ciudadana venezolana cuyos derechos fundamentales se alega fueron vulnerados debido a la suspensión unilateral de su contrato de trabajo y a la falta de pago de salarios y prestaciones sociales, todo esto mientras estaba embarazada. La acción se centra en la imposición de un permiso de licencia no remunerada por parte de su empleador durante el confinamiento debido a la pandemia de la COVID-19. La sentencia aborda diversos temas, entre ellos:

- El alcance de los derechos laborales de los migrantes en situación irregular según los instrumentos internacionales.
- Las medidas adoptadas por el Estado colombiano para abordar la situación laboral de los venezolanos en situación irregular.



- La jurisprudencia en relación con la protección especial de las mujeres embarazadas o lactantes.
- Los elementos que configuran un contrato laboral y sus implicaciones en términos de prestaciones.
- La distinción entre la suspensión unilateral del contrato de trabajo y la licencia no remunerada.
- La caracterización de los apoyos económicos y fiscales otorgados por el Gobierno a empleadores y empresas de juego y azar, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica declarada durante la pandemia.

En la sentencia se confirma parcialmente la decisión de instancia que amparó los derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social y vida digna de la demandante. Se declara la existencia de un contrato laboral real y se ordena la reanudación de su prestación de servicios en un cargo igual o que no desmejore sus condiciones laborales previas a la suspensión, si ella lo decide. También se ordena el pago de los salarios que dejó de percibir desde el momento de la suspensión hasta la reanudación del contrato o, en caso de que no desee volver, desde la notificación de la Sentencia.

Sentencia T- 404 del 2021 de la Corte Constitucional

Aborda el fenómeno de la migración entre Venezuela y Colombia, centrándose en los derechos laborales y de salud. El caso involucra a un migrante irregular venezolano que busca protección de sus derechos fundamentales tras sufrir un accidente laboral que resultó en una fractura de su brazo derecho. El demandante acusa al propietario de una ferretería de violar sus derechos a una vida digna, al mínimo vital, a la estabilidad laboral y a la seguridad social, al negarle el retorno a su trabajo.

La Corte analiza los efectos de la migración, haciendo hincapié en el empleo y la salud. Se identifican problemas como abuso laboral, trata de personas y presión sobre los salarios debido a la informalidad. El estudio se extiende a los regímenes normativos relacionados con esta migración, incluyendo tanto las medidas

regulares como las extraordinarias para regularizar a los migrantes venezolanos, como el Estatuto Temporal de Protección.

A pesar de la situación de vulnerabilidad del demandante, la Corte concluye que el amparo solicitado no cumple con el requisito de subsidiariedad. Se argumenta que en la actualidad y debido a la falta de barreras jurídicas, los migrantes irregulares pueden buscar protección en la Jurisdicción Ordinaria Laboral. En este caso en particular, no se pudo demostrar una subordinación continua ni una relación laboral a través de un salario.

Aunque se confirma la improcedencia del amparo, la Corte ordena a la Defensoría del Pueblo brindar asistencia legal al demandante para presentar su caso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral y ofrecer apoyo en la regularización de su situación migratoria.

Sentencia C-415 del 2022 de la Corte Constitucional

Mediante esta Sentencia la Corte Constitucional estableció que las parejas adoptantes del mismo sexo podrán gozar de licencias de paternidad o maternidad. Se trata de una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 «Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones» (Corte Constitucional 2022).

El demandante, Juan Felipe Parra Rosas, presenta un cargo de omisión legislativa relativa contra el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021. En particular, señala que el legislador excluyera en los supuestos de la norma, referente a las licencias de maternidad, de paternidad y las parentales compartida y flexible, lo relacionado con las garantías de las parejas adoptantes del mismo sexo (Corte Constitucional 2022).

Manifestó la Corte que, si bien la disposición normativa no contiene un desarrollo específico sobre el otorgamiento de las licencias a parejas homosexuales adoptantes, sí lo reconoce implícitamente al referirse a categorías como el padre o la madre adoptante. Esto significa

que las familias diversas que no encajan en las categorías binarias no se pueden ver excluidas de la protección por su orientación sexual (Corte Constitucional 2022).

La Sala Plena consideró que ante la configuración de la omisión legislativa relativa, y con la finalidad de reparar discriminaciones normativas, debía dictarse una sentencia aditiva que resolviera las hipótesis excluidas por el legislador y, por ello, procedió a condicionarla para que sean los integrantes de la pareja del mismo sexo adoptante quienes definan, por una sola vez, quién disfrutará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heterosexuales adoptantes (Corte Constitucional, 2022).

Las sentencias indicadas son ejemplos de cómo la Corte Constitucional ha venido desarrollando y fortaleciendo el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+ en el país, específicamente de aquellas con experiencia de vida trans. A través de estas sentencias, la Corte ha establecido precedentes importantes que promueven la igualdad, la no discriminación y el respeto de la identidad de género y orientación sexual.

A continuación, se resaltan algunos de los aspectos clave que se observan en las sentencias mencionadas:

- **Reconocimiento de la identidad de género:** las sentencias reconocen el derecho de las personas con experiencia de vida trans a autodefinirse y ser reconocidas de acuerdo con su identidad de género, y no basándose únicamente en sus características físicas. Esto implica reconocer nombres, identidades y expresiones de género que difieran de los documentos de identificación legales.
- **Derechos laborales y no discriminación:** las sentencias establecen la protección de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+, lo que incluye el reconocimiento de la dignidad en el lugar de trabajo y la prevención de la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual y la identidad de género. En el caso de la población migrante enfatizan sobre sus derechos laborales y el acceso a información clara sobre la terminación de la relación laboral y se promueve el acceso a la regularización como medida que mitigue la vulneración de su derecho de acceso al empleo.

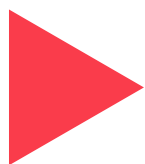
- **Reconocimiento del derecho a la salud:** las sentencias han establecido que las personas con experiencia de vida trans tienen derecho a acceder a servicios de salud adecuados y a recibir atención médica respetuosa, de acuerdo con su identidad de género. El acceso al derecho a la salud también se ratifica para las personas migrantes.

- **Derechos sexuales y reproductivos:** las sentencias también han abordado cuestiones relacionadas con los derechos sexuales y reproductivos de las personas LGBTIQ+, lo que incluye el acceso a la atención médica necesaria y la no discriminación en estos contextos.

- **Adopción de medidas afirmativas:** algunas de las sentencias han promovido medidas afirmativas para garantizar la igualdad y la no discriminación, como el reconocimiento de licencias de paternidad o maternidad para parejas adoptantes del mismo sexo.

- **Revisión y modificación legislativa:** la Corte ha exhortado en varias ocasiones al Congreso de la República a que legisle sobre cuestiones específicas relacionadas con los derechos de las personas LGBTIQ+, con el objetivo de llenar vacíos legales y garantizar una protección adecuada de sus derechos.

Estas sentencias reflejan una tendencia hacia una mayor protección y reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+ y migrantes en Colombia, lo que contribuye a una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad sexual y de género. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que la implementación efectiva de estos fallos y la eliminación de prácticas discriminatorias y estigmatizantes pueden requerir un esfuerzo continuo en términos de educación, sensibilización y cambios en la cultura y en la mentalidad de la sociedad en general.



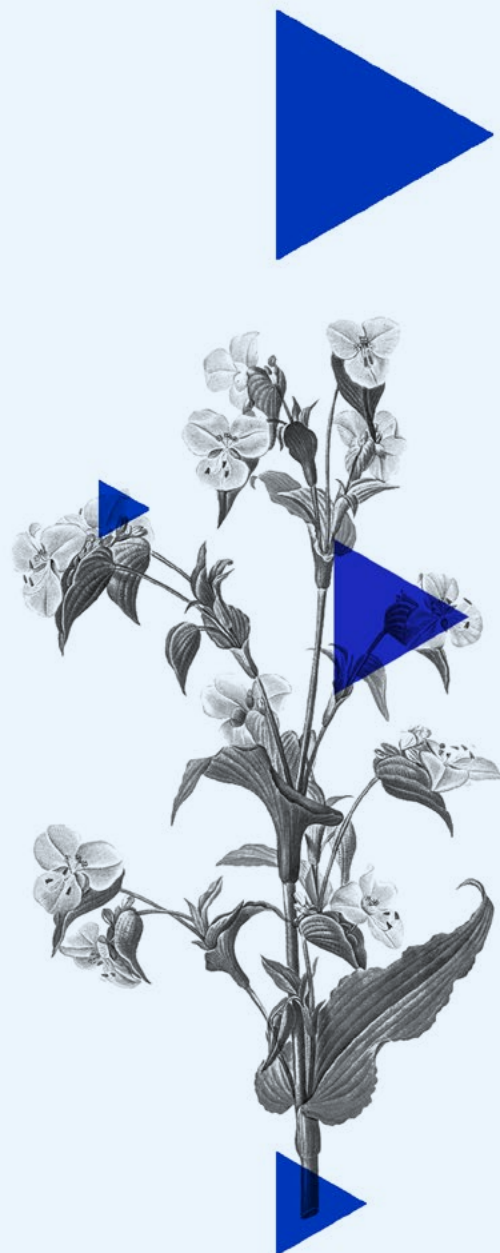
8

8. Iniciativas legislativas que resaltan por la adopción de medidas en favor de la eliminación de barreras de acceso y violencias en la integración socioeconómica de las personas LGBTIQ+

8.1. Proyecto de Ley 367 de 2023 «Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifica parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales»

El actual Gobierno Nacional, en cabeza del presidente Gustavo Petro, presentó un proyecto de ley que ha sido denominado como la «Reforma Laboral». A través de dicho proyecto se propone un conjunto de medidas encaminadas a modificar las condiciones laborales de los trabajadores respecto a horarios nocturnos, remuneración de trabajo dominical, indemnizaciones por despido sin justa causa, limitaciones al uso de contratos a término fijo, regulación de la huelga en servicios públicos esenciales, huelgas parciales, entre muchos otros aspectos.

A pesar de no haber sido tramitado hasta la fecha el proyecto de ley sobre la Reforma Laboral, se ha identificado que el proyecto tramitado en la primera legislatura, con objetivos más amplios, incluyó asuntos positivos en la eliminación de barreras laborales y formativas para personas con experiencia de vida transfemenina y personas LGBTIQ+. Estas disposiciones abordan la discriminación, el acceso a la oferta de la UAESPE y las condiciones laborales. También se identificaron medidas favorables para los migrantes, como la posibilidad de trabajar y acceder a la seguridad social independientemente de su estatus migratorio (Universidad Javeriana 2023).



8.2. Proyecto de Ley No. 293 de 2023 «Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez»

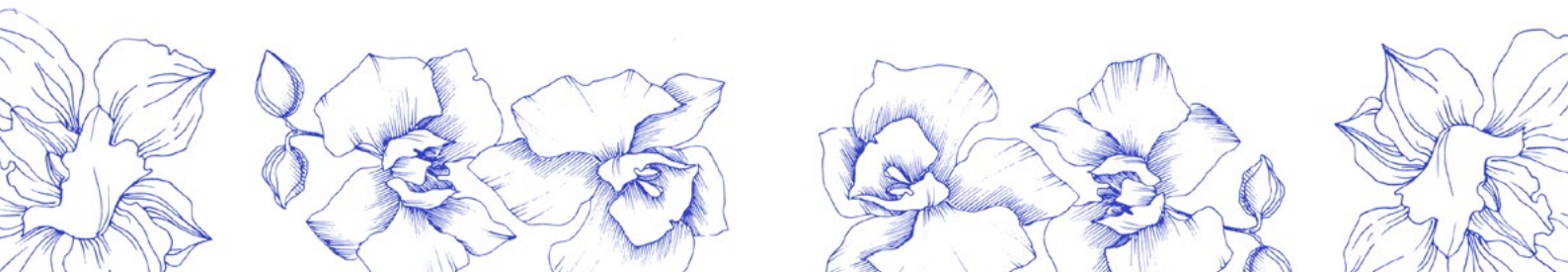
El proyecto de reforma pensional incluye disposiciones específicas destinadas a proteger y promover la integración social y laboral de las personas con experiencia de vida trans, pero no para población migrante. Uno de los aspectos clave es el establecimiento de una edad de pensión basada en el género con el que la persona se identifica al momento de cumplir los requisitos para la pensión de vejez. Esto significa que la edad de pensión será determinada de acuerdo con la identidad de género de cada individuo, en lugar de seguir la definición tradicional basada en el sexo asignado al nacer.

Además, la reforma pensional contempla otras medidas que podrían beneficiar a las personas con experiencia de vida trans, como la implementación de los pilares solidario y semicontributivo. Estos dos pilares proporcionan protección en la vejez sin la necesidad de cumplir con la densidad mínima de semanas cotizadas, lo cual podría ser beneficioso para las personas con experiencia de vida trans y otras personas que no tienen una trayectoria laboral continua y formal que les permita alcanzar las 1 300 semanas exigidas actualmente.

Otra medida importante que busca fomentar la afiliación y la cobertura de seguridad social durante la vida laboral de las personas con experiencia de vida trans, es la posibilidad de cotizar por periodos inferiores al salario mínimo. Esto implica la opción de cotizar con montos de $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ y $\frac{3}{4}$ del salario mínimo, los cuales se reportarían en el sistema como una, dos o tres semanas de cotización, respectivamente, lo que permitiría a los individuos permanecer en el régimen subsidiado. Actualmente, uno de los principales obstáculos para afiliarse al componente contributivo de seguridad social es la renuncia al régimen subsidiado, lo cual implica una pérdida significativa, especialmente en términos de protección en salud, en caso de perder el empleo o no poder seguir contribuyendo.

La posibilidad de cotizar por semanas, incluso con ingresos inferiores al salario mínimo, y mantenerse en el régimen subsidiado, puede promover la protección de las personas con experiencia de vida trans, que a menudo tiene tasas de cotización más bajas, como se ha evidenciado en grupos focales y estudios previos.

Por último, se establece la reducción de las semanas de cotización exigidas para las mujeres, en caso de haber tenido hijos biológicos o adoptivos. Aunque esta situación excepcional se debe a las barreras administrativas que enfrentan, incluida la adopción, las personas con experiencia de vida trans que sean madres también podrían acceder a este beneficio de reducción de semanas exigidas, lo cual brinda una mayor equidad y reconocimiento a sus circunstancias particulares.







9. Barreras de acceso a programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, servicios de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina

La identificación de barreras de acceso a formación para el trabajo, servicios de empleo, vinculación laboral e integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá, se proyecta a través de la información ofrecida en una serie de grupos focales con personas con experiencia de vida trans afectadas por estas violencias, encuentros con organizaciones sociales de base, organizaciones sin ánimo de lucro que han tenido trabajos de investigación y acompañamiento a los sectores sociales LGBTIQ+, y funcionarios de entidades de la UAESPE, el SENA y el Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, se realizó una revisión documental de múltiples fuentes bibliográficas y de la normativa por parte del equipo de investigación.

Para la clasificación de las barreras de acceso, se propone una serie de categorías analíticas que pretenden abarcar sus características principales. No obstante, resulta relevante advertir que estas manifestaciones tienen efectos transversales y multidireccionales, por lo que no pueden ser totalmente comprendidas por las categorías

propuestas. Esto implica que, cuando una persona con experiencia de vida trans ve obstaculizado el acceso a alguno de sus derechos, oportunidades laborales o de formación para el empleo, por lo general, no es dable identificar la causa directa o la clasificación correspondiente. Así mismo, las barreras de acceso a las que se ven sometidas las personas con experiencia de vida trans responden a procesos históricos y estructurales de socialización que generan formas específicas de interactuar y expectativas específicas acerca de la identidad.

A continuación, se propone una matriz de clasificación de barreras de acceso a programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, a los servicios de la UAESPE, y a la integración socioeconómica de personas colombianas con experiencia de vida transfemenina y migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina.

Categorías de clasificación	Barrera identificada
Barreras de acceso para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina, sin distinción de nacionalidad en las etapas de inscripción o vinculación y durante la ejecución de programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, así como en las etapas de registro y recepción e intermediación laboral de la UAESPE.	Violencias invisibles que no son fácilmente perceptibles, pero que tienen un impacto en las personas que las experimentan, por expectativas de roles de género, es decir, programas de formación para el trabajo y el autoempleo del SENA donde se visibiliza únicamente la correspondencia entre los dos sexos y géneros tradicionalmente establecidos y reconocidos en la sociedad.
	Acciones acotadas de la UAESPE frente a violencias invisibles por expectativas de roles de género en los oficios, en los trabajos y en los ambientes laborales.
	Bajo relacionamiento entre la UAESPE, las personas con experiencia de vida trans femenina y las organizaciones de base.
	Vulnerabilidad frente al acoso en ambientes formativos y laborales.
	Barreras en acceso al empleo por expectativas ocupacionales centradas principalmente en la formación académica u ocupacional.
Barreras de acceso de personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina	Desconocimiento de la estructura del Estado, y trámites estatales costosos y de difícil comprensión para la población migrante.
	Redes de apoyo y redes familiares potencialmente deterioradas o inexistentes.
	Regularización de la situación migratoria y dificultad para acceder a los documentos de identidad.
	Imposibilidad o dificultad para convalidar los títulos y estudios realizados en el país de origen.
Barreras de acceso transversales a la experiencia de vida transfemenina	Experiencias de violencias previas y reiteradas.
	Uso binario del lenguaje e invisibilización del nombre identitario.
	Existencia de un trato diferenciado que históricamente ha producido un bajo nivel educativo y precaria formación para el trabajo.
	Desafío en la adaptación a las nuevas dinámicas de trabajo y exigencias laborales cotidianas.
	Desconocimiento de la estructura del Estado colombiano, de sus entidades y de la oferta de servicios.
	Redes de apoyo y redes familiares potencialmente deterioradas o inexistentes debido a la expresión de su identidad de género.
	Violencias sexuales y objetualización de los cuerpos e identidades.
	Violencia ejercida por parte de la fuerza pública.
Barreras de acceso derivadas de condiciones interseccionales	Interseccionalidad con condiciones de precariedad económica o pobreza.
	Interseccionalidad con otras identidades (etnia, discapacidad, edad).
	Interseccionalidad por ubicación geográfica.
	«El trabajo trans»: Precarias condiciones por estereotipos de género en actividades laborales.
	Conflictos por oportunidades entre grupos de personas vulnerables.

9.1. Barreras de acceso para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina, sin distinción de nacionalidad en las etapas de inscripción o vinculación y durante la ejecución de programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, así como en las etapas de registro y recepción e intermediación laboral de la UAESPE

9.1.1. Violencias invisibles que no son fácilmente perceptibles, pero que tienen un impacto en las personas que las experimentan, por expectativas de roles de género, es decir, programas de formación para el trabajo y el autoempleo del SENA donde se visibiliza únicamente la correspondencia entre los dos sexos y géneros tradicionalmente establecidos y reconocidos en la sociedad

Respecto a los programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, los principales hallazgos encontrados a lo largo de los grupos focales realizados con personas con experiencia de vida transfemenina fueron, entre otros, que en su mayoría no acceden a dichos programas, lo que se explica por múltiples motivos. Por un lado, estas personas no tienen conocimiento suficiente sobre la existencia de los programas de formación del SENA y sobre la forma de vincularse. Por otro, porque sus condiciones económicas las obligan a trabajar y percibir ingresos diarios para poder cubrir

sus necesidades básicas como alimentación, hospedaje, entre otros, lo que les impide dedicar tiempo a la formación.

Aunque algunas personas con experiencia de vida transfemenina accedieron a programas de formación del SENA, en ningún grupo focal se identificó la participación de personas migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina.

Por lo demás, las personas que accedieron a los programas manifestaron la existencia de las denominadas «violencias invisibles», es decir, formas de violencia que no son fácilmente perceptibles o reconocidas en la sociedad, pero que tienen un impacto significativo en las personas que las experimentan.

A diferencia de las formas más evidentes de violencia física o verbal, las violencias invisibles se caracterizan por su sutileza y su naturaleza subyacente (Barrenetxea 2017). Tales características hacen que no sean fácil de identificar ni de expresar, incluso para las personas con experiencia de vida transfemenina que las experimentan. En algunas ocasiones se verbalizan como expresiones como «sentirse incomoda», «sentirse extraña» o que los demás las vean como «raras», entre otras. La invisibilidad de tales violencias puede hacer que las personas que no logran identificarlas puedan considerar que se trata de falsas percepciones de quien las sufre o se las califique como exageraciones.

Algunas de las personas que participaron manifestaron que en los programas de formación a los que asistieron se sintieron señaladas como extrañas, raras y poco integradas socialmente, y no sintieron ambientes seguros.

Estas personas también indicaron que con mayor frecuencia reciben capacitación a través de organizaciones de base como la Fundación GAAT, Caribe Afirmativo, entre otras, formación que está precedida o se da durante procesos de acompañamiento de reivindicación de derechos y acompañamiento a personas LGBTIQ+, lo que les permite enfrentar sentimientos de soledad y encontrar lugares «emocionalmente seguros» donde les es posible expresar su identidad sin recibir violencias o sentirse señaladas.

Es probable que esta percepción de violencias invisibles, por parte de personas con experiencia de vida transfemenina, esté desestimulando su acercamiento a los programas de formación del SENA, a pesar de la gran oferta y de las facilidades de acceso.

Al indagar por la necesidad de adoptar enfoques, estrategias y rutas diferenciales para estas personas, la Dirección de Empleo y Trabajo del SENA manifestó que todas las personas deben ser tratadas sin discriminación con independencia de su identidad de género, por lo que a la fecha no ha considerado su diseño. Lo que se observa es que quizás desde dicha Dirección no se logran identificar violencias, debido a las características de «invisibles».

El no reconocimiento de la necesidad de adoptar acciones diferentes para las personas con experiencia de vida trans, invisibiliza el que sus experiencias de vida no puedan ser necesariamente asimiladas a las que experimentan personas con identidades cisgénero. En el modelo binario se asume que el sexo y el género están alineados, lo que implica que se espera que las personas tengan una apariencia, cuerpo, carácter, comportamiento, habilidades y experiencias específicas, entre otras características, que se consideran correspondientes a su identidad de género asignada al nacer (Caribe Afirmativo 2022). De conformidad con los roles de género tradicionales, esta expectativa crea un entorno que puede calificarse de discriminatorio para las personas con experiencia de vida transfemenina.

Tal expectativa hace que las pocas personas con experiencia de vida transfemenina que fueron entrevistadas, y accedieron a programas de formación en el SENA, hayan sentido, por ejemplo, que en la fase práctica experimentarían mayor dificultad para encontrar una empresa patrocinadora, frente a lo cual no recibieron apoyo diferencial por parte de la institución.

Las llamadas «violencias invisibles» también se manifestaron en el uso de uniformes. En algunos de los programas del SENA se requiere el uso de uniformes que reflejan identidades binarias de hombre y mujer. Sin embargo, las tallas y los diseños, en los programas a los que asistieron, no siempre facilitaban su uso por parte de las personas con experiencia de vida transfemenina

(Fundación GAAT 2022). Igualmente, en los procesos de inscripción se emplearon instrumentos como formularios y lenguajes que hacían referencia a identidades cisgénero de hombre o mujer.

Todo lo anterior puede tomarse como oportunidades de mejora, dado que resulta esencial reconocer y abordar las barreras de acceso en los programas de formación en Colombia. También invita a revisar y adaptar las políticas y prácticas, de tal manera que se garantice la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con experiencia de vida transfemenina. Esto implica eliminar los requisitos que se basan en identidades binarias cisgénero, y adoptar un enfoque inclusivo que valore las habilidades, competencias y experiencias de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

Para superar esta barrera, podría resultar de gran ayuda adelantar un programa de sensibilización enfocado en el reconocimiento y la identificación de violencias sutiles o invisibles en todos los espacios, tales como escenarios administrativos de inscripción, atención al usuario, aulas de clase, empresas patrocinadoras, entre muchos otros.

En tal sentido, se considera fundamental promover la sensibilización y la capacitación sobre diversidad de género, fomentar la creación de entornos laborales inclusivos, y garantizar que se implementen políticas de no discriminación y de igualdad de oportunidades en todos los niveles.

9.1.2. Acciones acotadas de la UAESPE frente a violencias invisibles por expectativas de roles de género en los oficios, trabajos y ambientes laborales

En el contexto actual, las personas con experiencia de vida transfemenina enfrentan barreras que dificultan su acceso a los servicios de la UAESPE y a oportunidades laborales dignas. Una de estas barreras consiste en la acotada respuesta por parte de la Unidad frente a las violencias invisibles que experimentan dichas personas en el ámbito laboral.

Estas violencias invisibles están arraigadas en las expectativas binarias cisgénero de roles en los oficios y trabajos, así como en los ambientes laborales en general. En los grupos focales con

personas con experiencia de vida transfemenina y personas migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina, se identificó que cuando buscan empleo, la mayoría experimenta situaciones de discriminación debido a que existen expectativas binarias en los oficios o trabajos a los que aplican.

Algunas de ellas se han enfrentado a ofertas de trabajo en las que se les solicita que disminuyan o resalten rasgos de su identidad de género para poder ser contratadas, como, por ejemplo, trabajos de atención al público vía telefónica en los que se les pide que adecuen su voz de manera que no se note que se trata de una persona con experiencia de vida transfemenina, sino que es una mujer u hombre cisgénero. En algunos oficios se les exige que acentúen sus rasgos femeninos, pues se considera que el oficio o trabajo debe ser ejercido por una mujer cisgénero. Las participantes en los grupos focales manifestaron estos y otros ejemplos que evidencian identificación de ciertos roles, oficios y trabajos con identidades cisgénero binarias.

Frente a esta realidad, el Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para Personas LGBTI de la Unidad, incluye recomendaciones y acciones específicas para evitar violencias invisibles en las etapas de gestión empresarial e intermediación laboral, entre las cuales están: identificación de prácticas y comportamientos sesgados en estereotipos; asesoría en redacción de vacantes y convocatorias de empleo para evitar requisitos discriminatorios; promoción de asesorías y acompañamientos integrales con empleadores que permitan transformar los ambientes laborales y promover la vinculación de personas LGBTI; y, priorización de capacidades, habilidades, formación y experiencia en los procesos de selección evitando acudir a criterios que pueden llegar a ser discriminatorios con las personas LGBTI.

Por lo tanto, se sugiere que la entidad contemple una estrategia clara y medible para verificar la implementación y los impactos de tales recomendaciones. Si bien se trata de un protocolo reciente, los grupos focales realizados con personas con experiencia de vida transfemenina permitieron evidenciar que esta forma de violencia por estereotipos de identidad cisgénero en los trabajos y oficios es percibida por estas personas como una situación generalizada a

la hora de buscar o vincularse a un empleo o trabajo, lo que las desincentiva. Además, ven esas opciones como escenarios incómodos o inseguros, por lo que en muchos casos prefieren focalizarse solo en sectores de estética en labores de peluquería, maquillaje, entre otros. Este sector lo perciben como uno de los más seguros para su integración socioeconómica.

9.1.3. Bajo relacionamiento entre la UAESPE, las personas con experiencia de vida transfemenina y las organizaciones de base

Las personas con experiencia de vida transfemenina que participaron en los grupos focales mostraron un muy escaso conocimiento de la UAESPE. Muy pocas han tenido un acercamiento a las agencias y/o bolsas de empleo. Sus experiencias se limitan a la entrega de hojas de vida y a resultados infructuosos en la búsqueda de empleo. Estas experiencias son entendidas por ellas como la regla general, por lo que evitan acudir a los prestadores de la Unidad.

Es importante que esta situación de desconocimiento convoque a la UAESPE a generar una estrategia que acerque a los prestadores a las personas con experiencia de vida transfemenina. También sería crucial que en el Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para Personas LGBTIQ+, se incluyan estrategias que permitan a estas personas conocer y comprender qué es la UAESPE, cuáles son los beneficios de vincularse y las estrategias de comunicación que se acercan a ellas. El protocolo parte del supuesto de que la persona LGBTIQ+ llega a un prestador de la Unidad y se concentra en buscar que desde ese punto se tomen medidas muy importantes y valiosas para mitigar violencias y barreras de acceso al empleo.

Durante el proceso de investigación se identificó que algunas iniciativas o incluso organizaciones sociales de base realizan acciones y procesos encaminados a la vinculación socioproductiva de las personas con experiencia de vida transfemenina. Organizaciones como la Fundación GAAT, Caribe Afirmativo, o el espacio de innovación social y económico desde las artes, denominado El Castillo de las Artes, así como lideresas con experiencia de vida transfemenina, realizan actividades dirigidas a

orientar, acompañar y hasta propiciar que las ofertas de empleo lleguen a estas personas, lo cual les permite preparar sus hojas de vida, aplicar, prepararse para las entrevistas, entre otras actividades. Algunas de estas iniciativas y organizaciones ofrecen incluso procesos de sensibilización y asesoría a empleadores para transformar sus espacios y prácticas laborales con el fin de favorecer la integración socioeconómica de las personas con experiencia de vida trans y LGBTIQ+.

A pesar de ello, la regla general en estas organizaciones e iniciativas es el poco conocimiento de la UAESPE y la desarticulación con esta, y solo se encontró un prestador habilitado con un enfoque decidido por la integración socioeconómica de personas LGBTIQ+ y migrantes de dicha comunidad. Se trata de la agencia de empleo Talento Diverso, que pertenece a la Cámara de la Diversidad.

Esta realidad revela distanciamiento y desarticulación entre las personas con experiencia de vida transfemenina y las iniciativas y organizaciones sociales de base, de un lado, y la UAESPE y sus prestadores, de otro.

Es importante señalar que a lo largo de este proceso de investigación, la Fundación GAAT comprendió de mejor manera la estructura de la Unidad y la regulación legal existente sobre sus prestadores, lo que motivó un acercamiento y la intención de habilitarse como agencia de empleo.

9.1.4. Vulnerabilidad frente al acoso en ambientes formativos y laborales

Las personas con experiencia de vida transfemenina son víctimas recurrentes de violencia en entornos educativos y laborales, que pueden manifestarse en forma de acoso.

Durante los grupos focales llevados a cabo, muchas de estas personas expresaron que tanto en ambientes laborales como en programas de formación del SENA y otras instituciones, con frecuencia se sentían invadidas en su intimidad. Según sus relatos, esto se evidenciaba sobre todo cuando eran cuestionadas acerca de los nombres e identidades asignadas al nacer, sus prácticas y preferencias sexuales, así como cuando eran sometidas a comentarios ofensivos

relacionados con las transformaciones, cirugías y procedimientos que hubieran experimentado durante sus procesos de transición. Una forma común en la que se manifiesta el acoso hacia las personas con experiencia de vida transfemenina es a través de comentarios y actitudes de burla o rechazo hacia su forma de vestir.

También, manifestaron sentirse observadas de manera obscena, entre otras situaciones que constituyen una invasión violenta a su intimidad. Algunas incluso denunciaron estas prácticas ante las autoridades del SENA, pero lamentablemente, informaron en las entrevistas, recibieron una respuesta institucional ineficaz, en la que se privilegiaba el relato o la defensa de los instructores acusados.

Estas situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan con frecuencia han desmotivado su participación en programas de formación y su búsqueda de empleo, ya que consideran son entornos «inseguros».

La constante exposición a violencias en el ámbito educativo y laboral tiene un impacto negativo en la vida de las personas con experiencia de vida transfemenina. Además de afectar su bienestar emocional y psicológico, estas situaciones limitan su acceso a oportunidades educativas y laborales, lo que perpetúa la desigualdad y la discriminación. Es esencial abordar estas problemáticas y transformar los estereotipos y prácticas culturales violentas que ellas enfrentan.

La creación de entornos laborales y formativos seguros e inclusivos es fundamental para garantizar que estas personas puedan desarrollar su potencial y contribuir plenamente en la sociedad. Esto implica la implementación de políticas y prácticas inclusivas que prohíban la discriminación y el acoso por motivos de identidad de género. Así mismo, se requiere la sensibilización y educación de todos los actores involucrados, lo que incluye a empleadores, instructores y compañeros de trabajo, para fomentar la comprensión y el respeto hacia las personas con experiencia de vida transfemenina.

Además, es crucial establecer mecanismos efectivos de denuncia y protección que garanticen una respuesta adecuada a las denuncias de acoso y violencia. Esto implica la creación de canales seguros y confidenciales para reportar incidentes, así como la

implementación de investigaciones imparciales y la imposición de sanciones proporcionales a los responsables.

9.1.5. Barreras de acceso al empleo por expectativas ocupacionales centradas principalmente en la formación académica u ocupacional

Durante las conversaciones con la Cámara de la Diversidad se reveló que las plataformas de registro de buscadores de empleo, encargadas de filtrar y sugerir ofertas laborales, suelen privilegiar criterios de efectividad basados en la coincidencia entre la formación académica de las mujeres buscadoras de empleo y las vacantes disponibles, sin tomar en cuenta sus preferencias personales. En este sentido, las personas con experiencia de vida transfemenina, debido a su históricamente limitada formación académica, suelen recibir menos ofertas laborales sugeridas. Aquellas que cuentan con títulos académicos, a menudo se ven confrontadas con ofertas laborales que no necesariamente están alineadas a sus intereses o aspiraciones.

Esta situación puede generar desmotivación o desinterés en ellas hacia los servicios brindados por los prestadores de la UAESPE, ya que se reducen significativamente las posibilidades de que encuentren ofertas de empleo que satisfagan tanto sus expectativas laborales como sus intereses personales. Esto no solo limita sus oportunidades de crecimiento profesional, también perpetúa la exclusión y la discriminación a las que se enfrentan.

Es fundamental abordar esta problemática y promover un cambio en las plataformas de registro de buscadores de empleo, de manera que consideren no solo la formación académica de las personas con experiencia de vida transfemenina, sino también sus intereses y preferencias laborales. Esto puede lograrse a través de la implementación de algoritmos y sistemas de recomendación más inclusivos, que tengan en cuenta la diversidad de trayectorias y las aspiraciones profesionales.



Así mismo, es necesario fomentar la colaboración entre los prestadores de la UAESPE y las empresas, para promover la contratación inclusiva y eliminar los sesgos discriminatorios en los procesos de selección. El establecimiento de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades laborales, independientemente de la identidad de género, contribuirá a crear un entorno laboral más equitativo y diverso.

Además, resulta pertinente invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos específicamente a las personas con experiencia de vida transfemenina, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y mejorar su empleabilidad. Estos programas pueden incluir formación en competencias técnicas, habilidades blandas, empresariales y orientación laboral, de tal manera que se les brinde las herramientas necesarias para acceder a empleos de calidad y les sea posible alcanzar sus aspiraciones productivas y laborales. La promoción del proceso de certificación de competencias laborales complementa las medidas mencionadas e incide en mejorar su empleabilidad.

9.2. Barreras de acceso transversales a la experiencia de vida transfemenina

Esta sección hace referencia a las barreras de acceso a formación para el trabajo, servicios de empleo, vinculación laboral e integración socioeconómica, que surgen en razón al trato diferenciado sistemático que resulta transversal a la experiencia de vida transfemenina de las personas migrantes venezolanas en la ciudad de Bogotá. En otras palabras, al conjunto de prácticas diferenciadas producidas por el orden social en que las personas se enfrentan a escenarios económicos, políticos, sociales o éticos que determinan diferentes oportunidades, posibilidades o expectativas de vida.

Resulta relevante advertir que las prácticas o instituciones sociales no se ejercen de la misma manera sobre todos los cuerpos o identidades, ni tienen el mismo efecto o impacto sobre el acceso a derechos o integración social. Por esa razón, en esta investigación se prioriza la identificación y descripción del trato diferenciado que deviene de manera transversal a la experiencia de vida

transfemenina de las personas migrantes venezolanas en Bogotá. El trato diferenciado al que se hace referencia se caracteriza por ser transversal debido a que es ejercido en diferentes momentos vitales, por diferentes agentes, geografías, y responde a escenarios sociales divergentes de diferentes niveles.

9.2.1. Experiencias de violencias previas y reiteradas

La experiencia del tránsito de género contempla múltiples dificultades debido a los procesos individuales, generalmente solitarios, rodeados por obstáculos que emergen en razón a un sistema social excluyente y violento con personas que expresan identidades de género no hegemónicas (Alcaldía Mayor de Bogotá 2022b). Estas trayectorias de vida hacen evidente las violencias que emergen en los entornos de socialización inicial, como las relaciones familiares, los espacios educativos, las instituciones de salud y el relacionamiento con entidades estatales o fuerza pública. Las violencias que se ejercen contra personas LGBTIQ+, en particular personas con experiencia de vida trans, constituye un fenómeno social y no simplemente un hecho individual. Esto en razón al perjuicio social y al estigma.

Durante las entrevistas y los grupos focales se exaltaron las violencias físicas y psicológicas, expresadas a través de humillaciones, insultos, amenazas a su seguridad, abandono, expulsión del hogar o de instituciones, acoso y abuso sexual. No obstante, también se hizo referencia a otro tipo de violencias que parecen más sutiles, pero que se manifiestan de manera permanente, como miradas, burlas, señalamientos o rechazo por la manera en que deciden expresar su identidad y afirmar su existencia. Parece ser un consenso que desde que se realiza el tránsito, la vida cotidiana de las personas con experiencia de vida trans se ve atravesada por violencias.

Las experiencias de violencia producen una asociación con lugares, zonas o actividades respecto a la hostilidad o amabilidad, en lo que concierne a su existencia o presencia. Esta asociación genera una indisposición para acceder a determinados espacios sociales, evitar espacios o actividades que son reconocidos como «zonas hetero», debido a la hostilidad que pueden representar y al riesgo inminente. Así mismo,

las experiencias previas afectan o modifican las interacciones sociales, generan sensación de desesperanza o desconfianza. Incluso, en algunos casos pueden llegar a condicionar las respuestas respecto a escenarios de discriminación o exclusión.

En los grupos focales desarrollados durante la investigación se exalta la existencia de un prejuicio respecto a las reacciones violentas o rudas de las personas con experiencia de vida trans. Sin embargo, este prejuicio seguramente responde al fenómeno de discriminación histórica y al acompañamiento en el aprendizaje de medios de resolución de conflictos.

La Defensoría del Pueblo reconoce la discriminación histórica y violación sistemática de los derechos de personas con experiencia de vida transgénero y no binarias. De hecho, revela que entre los principales hechos denunciados por ellas en el país, se registran 112 casos de violencia psicológica, 74 casos de violencia física, 21 casos de violencia sexual y 25 de violencia económica. Bogotá es uno de los lugares con altos registros, superado por Valle del Cauca, Norte de Santander y Chocó (Defensoría del Pueblo 2022).

Así mismo, la entidad indica que «En articulación con la Corporación Caribe Afirmativo y la Fundación GAAT, se pudo establecer que 55 mujeres transgénero han perdido su vida en diferentes circunstancias durante el 2021 y lo corrido del 2022, algunas siendo víctimas de feminicidio, otras asesinadas en contextos de crueldad y sevicia, características de la violencia por prejuicio, y otras a causa de situaciones en relación con el acceso a sus derechos. En 20 de estos casos, las mujeres no superaban la expectativa de vida de los 35 años de edad» (Defensoría del Pueblo 2022). Según este informe, 14 de esos hechos se presentaron en vía pública, tres en el ámbito laboral de las víctimas, tres en sus viviendas y en 12 casos, las víctimas se dedicaban al trabajo sexual (Defensoría del Pueblo 2022).

Lo expuesto constituye una barrera en el acceso a diferentes espacios de interacción e integración socioeconómica, en tanto determina la forma de interacción y limita las posibilidades de entrada o permanencia por parte de las personas con experiencia de vida trans a diferentes escenarios,

entre los que se incluye el acceso a formación para el trabajo o servicios de empleo.

9.2.2. Uso binario del lenguaje e invisibilización del nombre identitario

El uso binario del lenguaje se refiere a una forma de comunicación en la que se visibiliza únicamente la correspondencia entre los dos sexos y géneros tradicionalmente establecidos y reconocidos en la sociedad. El uso binario de los pronombres y la selección del vocabulario se cimienta en los roles y estereotipos de género que clasifican a las personas con base en sus características sexuales y biológicas. Estos usos refuerzan la idea de expresiones de identidad de género inadecuadas, equivocadas o discordantes. En concreto, se trata de manifestaciones percibidas durante los procesos de selección que producen sesgos y distanciamientos entre las personas que interactúan.



Contrario al uso binario del lenguaje, diferentes organizaciones como las Naciones Unidas (2017) reconocen que el lenguaje inclusivo en cuanto al género se refiere a la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género, sin reproducir, insistir o perpetuar estereotipos binarios de género. Específicamente, Naciones Unidas promueve una estrategia para todo el Sistema sobre la paridad de género. Por medio de este documento se afirma que «el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género» (Naciones Unidas 2017).

El uso binario del lenguaje se manifiesta de múltiples maneras en los diferentes escenarios sociales. Las expresiones más comunes consisten en la selección inadecuada de pronombres y del género gramatical del vocabulario. Algunas personas no binarias se sienten cómodas al ser identificadas con el género gramatical femenino, algunas con el género gramatical masculino y otras, en cambio, prefieren no ser reconocidas con ninguna de estas dos opciones. La ausencia

de correspondencia entre los pronombres empleados por los empleadores y la identificación de género de los trabajadores obstaculiza el desenvolvimiento de la relación y produce una sensación de potencial discriminación (Fundación GAAT s. f.).

Así mismo, es frecuente que se refieran a las personas por el nombre registrado en documentos de identidad o en los certificados de experiencias académicas o laborales y no por el nombre elegido después de realizar el tránsito. Este fenómeno produce una sensación de discriminación, ridiculización y violencia, en tanto desconoce el género y la expresión identitaria que las personas han elegido como opción de vida.

Esta información ha sido corroborada por las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina entrevistadas en los diferentes grupos focales. La información obtenida evidencia que se trata de una situación sistemática, que ellas deben soportar en diferentes momentos de su vida y en diferentes escenarios sociales, como es el caso de instituciones educativas, centros de salud, entidades del Estado, entre otras.

El uso de pronombres o vocabulario que no corresponde a la percepción de género puede tener efectos en la autoestima o autopercepción de una persona. Así mismo, modifica el relacionamiento entre las personas, debido a la sensación de invisibilización de los roles de género que se pretenden desempeñar. Este fenómeno se presenta constantemente en las entrevistas de trabajo o en espacios laborales, lo cual genera una sensación de incomodidad, aislamiento y discriminación. Algunas personas entrevistadas informan que han sido disuadidas para continuar con procesos de selección por el uso binario del lenguaje o la priorización del nombre que aparece en los registros en vez del nombre identitario.

9.2.3. Existencia de un trato diferenciado que históricamente ha producido un bajo nivel educativo y precaria formación para el trabajo

Las personas con experiencia de vida trans han encontrado barreras de acceso a oportunidades

laborales, educativas y formativas por la discriminación generalizada que transversaliza los espacios sociales. El trato diferenciado al que se hace referencia responde a causas históricas y estructurales que se producen y reproducen en razón a factores sociales, culturales, religiosos y políticos.

Entre las múltiples y dinámicas causas de la discriminación, se exalta la existencia de normas de género binarias y rígidas que prescriben y proscriben la expresión de las identidades de género. Las personas con experiencia de vida trans desafían estas normas al identificarse y expresarse de maneras no necesariamente concordantes con las expectativas de género tradicionalmente asentadas. Estos procesos, a su vez, reducen la posibilidad de integración social y generan escenarios de exclusión mediante los cuales no es dable materializar a plenitud los derechos ni construir escenarios ideales de calidad de vida. Este trato diferenciado produce una imposibilidad de competencia en igualdad de condiciones con personas sin experiencia de vida trans (Caribe Afirmativo 2022).

Las personas con experiencia de vida trans, en muchas ocasiones se caracterizan por ser arrojadas a la vulnerabilidad debido a las condiciones precarias y a la dificultad para desarrollar plenamente sus derechos. Los testimonios informan que no todas las personas terminan sus estudios en primaria, pocas alcanzan estudios universitarios y la gran mayoría se desenvuelve en actividades laborales en ámbitos de estética o trabajo sexual. El bajo nivel educativo y formación profesional también interviene en las posibilidades de insertarse laboralmente en el mercado, lo que reproduce dinámicas de exclusión y discriminación (CIDH 2020).

El estudio «Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI», realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, ilustra que las personas transgénero en Bogotá registran un bajo nivel educativo. Solo el 7,89 por ciento de personas con experiencia de vida transfemenina acceden a la universidad, el 57,89 por ciento completa el bachillerato y registran el menor porcentaje de estudio. Solamente un 10 por ciento estaba estudiando en el momento en que fue realizado el estudio, lo cual indica que se encontraban 5

puntos porcentuales por debajo del promedio general de los demás grupos poblacionales reconocidos en la sigla LGBTI (Alcaldía Mayor de Bogotá 2017a).

Según la información cuantitativa recolectada y presentada en el informe, las principales razones para no estudiar es la falta de recursos, considerar que ya se terminó el ciclo educativo y la necesidad de trabajar (Alcaldía Mayor de Bogotá 2017a). No obstante, la información aportada durante la presente investigación señala como motivos principales; la falta de recursos, la necesidad de trabajar y las prácticas de discriminación que deben soportar en las instituciones educativas.

9.2.4. Desafío en la adaptación a las nuevas dinámicas de trabajo y exigencias laborales cotidianas

Existe un porcentaje importante de personas con experiencia de vida trans que basa su experiencia laboral en trabajos informales, actividades relacionadas con estética o trabajo sexual. Estas dos últimas son algunas de las pocas opciones laborales que tienen las personas con experiencia de vida transfemenina. De hecho, parece existir una relación directa entre la experiencia de vida trans y el trabajo sexual en el país. Esto se debe a las condiciones sociales, económicas y políticas, y a que persisten estereotipos y prejuicios en razón al género y sus manifestaciones.

La transición de estas actividades a otras experiencias laborales puede resultar particularmente desafiante para las personas con experiencia de vida trans por diferentes razones. Entre estas se destacan: i) la existencia de prejuicios asociados con el trabajo sexual que produce estigmatización por parte de los potenciales empleadores; ii) percepción de ausencia de formación académica o profesional; iii) falta de experiencia laboral convencional o experiencia laboral diversificada que puede ser percibida por parte de los empleadores como una limitación por la preferencia de otros candidatos con experiencia formal, variada o específica; iv) dificultad para demostrar habilidades transferibles a contextos laborales diferentes; v) la transición puede implicar una modificación de las condiciones económicas o recursos disponibles; vi) adaptación a horarios y jornadas


laborales extensas y diferentes a las habitadas; y, vii) adaptación a otros lugares de trabajo, comportamientos formales, uso de uniformes, existencias de jerarquías, y otras normas sociales que no han sido interiorizadas a través de la experiencia laboral. De esta forma, el tránsito de esas experiencias laborales a otras implica un arduo proceso lleno de retos para estas personas (Caribe Afirmativo 2022).

Sumado a lo anterior, en los grupos focales se identificaron algunas experiencias de personas con experiencia de vida transfemenina que participaron de manera temporal en trabajos sociales y voluntariados. A pesar de ello, dichas experiencias fueron en su mayoría temporales y no les permitieron tener vinculación laboral de largo plazo, lo que las obligó a acudir nuevamente al trabajo sexual como forma de subsistencia. Esta realidad evidencia la necesidad de que a través de dichos trabajos sociales y voluntariados se logren impulsar procesos formativos ocupacionales que promuevan su vinculación laboral y se desarrollen nuevos liderazgos que favorezcan la transformación de condiciones de precariedad económica. Esta realidad, junto con otras que se describen en este apartado, permiten elaborar recomendaciones encaminadas a que se generen y fortalezcan relaciones de articulación y colaboración entre organizaciones de base y la UAESPE.

9.2.5. Desconocimiento de la estructura del Estado colombiano, sus entidades y la oferta de servicios

La comprensión de la estructura del Estado y de las dinámicas que surgen al interior de sus entidades, representa un reto para la población que ha sido puesta en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo las personas con experiencia de vida trans. Esta vulnerabilidad, producida por las desigualdades históricas, económicas o culturales, genera límites de acceso a las entidades, normativas, trámites o servicios.

Entre las manifestaciones más evidentes se destaca la ausencia de claridad en el procedimiento exigido a las personas con experiencia de vida trans para realizar el cambio de nombre o género en sus documentos de



► Barreras de acceso a programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, servicios de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes venezolanas con experiencia de vida transfemenina

identidad, la discrepancia entre la información ofrecida por funcionarios, y el desconocimiento de los trámites adecuados para acceder a servicios jurídicos o salud. Esto, además, se ve reflejado en la dificultad para acceder o manejar las plataformas y los sistemas que emplea el Estado en los procesos de convocatorias y contratación (Fundación GAAT 2022). Si bien estas expresiones no son exclusivas de las personas con experiencia de vida trans, han sido señaladas como un fenómeno presente en gran parte de sus experiencias de vida.

Respecto a la UAESPE, las personas migrantes con experiencia de vida transfemenina, que fueron entrevistadas, afirman que no conocen el sistema. En general, parece existir una lejanía importante con su funcionamiento y muy poca interacción con la población sujeta a investigación.

Respecto al SENA, la gran mayoría reconoce su existencia, pero no suelen acudir a sus servicios debido a motivos como: i) desconocimiento de las ofertas que promueven; ii) la regularización migratoria que se manifiesta en la ausencia de expedición de PPT; iii) expectativas y exigencia binaria de los roles de género; iv) abundantes casos de discriminación en razón a su género, manifestada en violencia física y verbal; v) insuficiencia de la ruta o protocolo de atención de violencias basadas en género; vi) sedes de difícil acceso o distantes de los lugares estratégicos en que se ubica la población.

9.2.6. Redes de apoyo y redes familiares deterioradas o inexistentes

Las personas con experiencia de vida trans suelen tener redes de apoyo y redes familiares deterioradas o inexistentes. De manera reiterada se perciben casos en los que se ha suspendido la interacción con los miembros de la familia o en los que destacan relacionamientos fragmentados, hostiles o ajenos debido a la identidad de género que las mujeres expresan.

Gran parte de las historias narradas por las personas entrevistadas en el transcurso de esta investigación, afirma que el camino de tránsito y respectiva construcción identitaria se torna solitario. Resulta frecuente escuchar

que las personas con experiencia de vida transfemenina fueron expulsadas de sus hogares, muchas de ellas a temprana edad. En otros casos, las relaciones son distantes y no cuentan con familiares para la resolución de problemas o la búsqueda de ayuda. Así mismo, en algunas ocasiones las redes de apoyo o cuidado se ven afectadas en razón a los prejuicios respecto a la identidad de género asumida, los nuevos roles de género desempeñados, la modificación de las actividades cotidianas, la ejecución de determinadas actividades laborales y la preponderancia de ambientes sociales aparentemente hostiles, inseguros o marginales.

Frente a los efectos de las violencias y abandono familiar en personas de los sectores LGBTIQ+ en Bogotá, la Alcaldía de Bogotá (2022b) indica que algunas personas, al iniciar el tránsito y no contar con apoyo de la familia, se ven obligadas a buscar hogares temporales para permanecer allí hasta contar con la mayoría de edad y estabilizar su situación de migración interna en el país. En otros casos, acuden a otras personas, organizaciones o instituciones para continuar con su tránsito y garantizar su subsistencia. Este es el caso más común y suele ser frecuente que se vinculen con redes de apoyo construidas a través del trabajo sexual. Una de las figuras que se exalta frecuentemente es la de la «madre», reconocida como una persona que colabora con el tránsito y enseña las habilidades y prácticas necesarias para desarrollar el trabajo sexual. Estas redes de apoyo pueden generar escenarios de seguridad en medio de ambientes hostiles, y coadyuvar a la materialización de unas condiciones un poco más dignas. No obstante, también se percibe que en ocasiones se trata de redes frágiles o mediadas por relaciones de explotación económica. También se identifica que pueden representar un obstáculo para adaptarse a otras alternativas laborales o formas de vida.

Las redes de apoyo o redes familiares deterioradas, generalmente perjudican o entorpecen los procesos de integración laboral y socioeconómica de las personas venezolanas con experiencia de vida transfemenina que han migrado a Bogotá (Fundación GAAT s. f.). Además, dificultan el acceso a derechos fundamentales y la materialización de proyectos con calidad de vida.

9.2.7. Violencias sexuales y objetualización de los cuerpos e identidades

Los hechos de violencia, en general, y las violencias sexuales, en particular, constituyen una experiencia profunda, compleja y difícil de abarcar. En especial, por los diferentes niveles que comprende y los efectos que puede producir en las personas. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como «todo acto sexual, la tentativa de consumir acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo» (Jewkes 2002). Frente a esto, la organización reconoce que la violencia sexual es un problema grave en toda América Latina y El Caribe, tanto como problema de salud pública como de violación de los derechos humanos (OMS y OPS 2010).

La violencia sexual se ejerce contra hombres y mujeres, independientemente de la edad, la clase, el credo, la apariencia, orientación sexual o identidad de género. No obstante, también es dable evidenciar las direcciones especiales que en algunas latitudes y momentos históricos toma el ejercicio de estas violencias. Las personas transgénero, por ejemplo, pueden enfrentar ejercicios específicos de violencias y barreras adicionales al enunciar su experiencia con la violencia sexual o al recibir servicios de apoyo. En algunas ocasiones, se pueden ver enfrentadas a reacciones transfóbicas por parte de individuos, funcionarios o sistemas, así como ejercicios de revictimización o doble violencia.



Según fue narrado por las personas entrevistadas, parece existir una relación directa entre la experiencia de vida trans y ser sometida de diferentes maneras y en múltiples momentos, a experiencias de violencia sexual. En general, un gran número de personas reconocen haber sido víctimas de abuso sexual infantil, intensificado en gran medida en el momento en que se realizó el tránsito. Así mismo, resulta relevante advertir que se trata de una población que puede encontrarse expuesta a estas violencias por

su misma existencia. Es decir, ser sometidas a prácticas de violencia sexual debido a un crimen de odio dirigido especialmente a ellas, en razón a su manifestación o expresión de género o de orientación sexual (Coordinadora Paz para las Mujeres 2022).

Este fenómeno se incrementa y robustece para las personas que ejercen el trabajo sexual o para quienes se encuentran en condiciones socioeconómicas precarias. Resulta notable que, en gran medida, estas violencias se justifican en razón al desarrollo de su oficio. Muchas de las personas con experiencia de vida transfemenina afectadas afirman que son sometidas a doble proceso de violencia cuando acuden a entidades del Estado o a la fuerza pública para buscar apoyo, orientación o realizar la denuncia. En particular, informan que son detenidas por la Policía nacional, golpeadas o humilladas verbalmente por ejercer la prostitución.

La violencia sexual es una invasión íntima del cuerpo, pero también un ataque a la dignidad y al bienestar emocional de las personas a quienes se pretende someter (Coordinadora Paz para las Mujeres 2022). Este tipo específico de violencia tiene efectos materiales y simbólicos, y genera repercusiones en las formas y expectativas de relacionamiento con otras personas e incluso con ellas mismas. Además, esta violencia histórica y transversal a la experiencia vital de las personas con experiencia de vida transfemenina, representa una barrera para acceder a espacios sociales y un obstáculo para permanecer en ellos. Es frecuente que estas personas deban soportar todo tipo de violencias sexuales para ser tenidas en cuenta en los procesos de selección o incluso conservar sus lugares de trabajo. Esta problemática se presenta en áreas laborales diversas y no exclusivamente en el trabajo sexualizado. Se trata de personas que conviven con una constante sexualización y objetualización de sus cuerpos, manifestado en comentarios, insinuaciones, propuestas sexuales, acoso corporal y humillación pública y privada.

El acoso sexual genera una gama de emociones y percepciones sobre la seguridad y la autoestima de las personas que lo enfrentan. Las personas con identidades de género diversas, como es el caso de las personas con experiencia de vida transfemenina, tienden a ser víctimas de esta problemática. Se ven arrojadas a vivir bajo construcciones sociales, identidades de género

establecidas, impuestas desde la lógica binaria de género, altamente expuestas a padecer violencias de género y violencias sexuales, en diferentes ámbitos de la vida (Alvarado Carmona 2020).

9.2.8. Violencia ejercida por parte de la fuerza pública

Las violencias contra las personas con experiencia de vida trans asumen múltiples manifestaciones, direcciones y son producidas por diferentes agentes. Ahora bien, esta violencia toma una forma específica que intensifica la experiencia de vida de las personas. Este es el caso de la violencia policial, que representa una constante en los últimos años en Colombia. La Defensoría del Pueblo (2022) identifica que la violencia por parte de miembros de la Policía nacional puede ocurrir tanto por acción como por omisión y ha generado una clasificación analítica para esto: i) violencia simbólica, que contempla agresiones verbales, tratos excluyentes y hostigamientos; ii) física dirigida a maltratos o ataques contra la integridad persona; iii) sexual, dirigida a casos de acoso y abuso que integran contra la integridad y libertad sexual; iv) procedimientos irregulares por parte de policías; y v) por omisión, referida a la falta de respuesta policial en contravía de su rol de garante de los derechos y seguridad de la ciudadanía. A pesar de la proliferación de estos casos, en Colombia resulta complejo obtener información respecto a la violencia policial contra personas con experiencia de vida trans. Lo anterior, debido a los subregistros y a la ausencia de un trato diferenciado en la investigación de los casos. Por esta razón, resulta necesario acudir a la información aportada por otras organizaciones o instituciones.

La organización Colombia Diversa publicó el informe «Más que cifras», por medio del cual afirma que hubo un aumento de violencia policial a lo largo de los últimos años. El estudio revela que hay patrones de persecución policial contra personas con experiencia de vida transfemenina que ejercen trabajo sexual, habitantes de calle, migrantes venezolanas y parejas del mismo sexo. Específicamente, indica que a partir del mes de abril de 2020 aumentaron los homicidios, los casos de violencia policial y las amenazas contra las personas LGBTIQ+ (Colombia Diversa 2021). La mayoría de los hechos de violencia policial de las personas LGTBIQ+ son jóvenes, tienen bajos niveles de escolaridad, ocupaciones poco

remuneradas, escasa formación académica y algunas de ellas ejercían el trabajo sexual. Según evidencia el informe de derechos humanos, la mayor parte de los hechos de violencia ocurre en espacios públicos, tanto en la vía pública como en zonas de trabajo sexual (Colombia Diversa 2021).

Tal como es señalado por informes anteriores de la misma organización, «una de las principales formas de violencia policial son las agresiones físicas, detenciones arbitrarias y procedimientos policivos irregulares contra mujeres trans en zonas de trabajo sexual (...), esto constituye una forma de criminalización de las personas LGBT más excluidas y vulnerables, ya que la Policía se basa en prejuicios y estereotipos acerca de las personas LGBT para asociarlas con ideas de peligrosidad, por lo cual muchas veces aplica medidas coercitivas de manera injustificada y arbitraria» (Colombia Diversa 2018).

9.2.9. Precarización de las condiciones laborales y las actividades a desarrollar

Debido al contexto anteriormente expuesto, se percibe que algunas organizaciones o empresas aprovechan las condiciones de vulnerabilidad para extraer la fuerza de trabajo a bajo costo y en ausencia de garantías laborales (Fundación GAAT s. f.). Aunque no se ha estudiado con rigor cómo incide un factor para que una persona se encuentre en condiciones de pobreza, el hecho de identificarse como una persona con experiencia de vida trans es un elemento determinante que puede llevar a la precariedad económica. La discriminación transversal e histórica que enfrenta este sector de la población limita el acceso a derechos sociales y económicos que son garantizados o exigidos por otras poblaciones.

Las principales manifestaciones de discriminación en el ámbito laboral por razones de identidad de género comienzan en las etapas de escolarización, el acceso al trabajo, perspectivas de empleo, hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. No obstante, también resulta necesario advertir otro tipo de manifestaciones, como la calidad de las propuestas laborales y la posibilidad de acceder a garantías mínimas legales. Esto no hace referencia únicamente a contar con un contrato laboral acorde a la ley, el pago de un

salario o contraprestación adecuado y el respeto de las jornadas, horarios o características propias de la actividad laboral o actividad a desarrollar. La precarización de las condiciones laborales también se refiere a ser arrojadas a laborar en ambientes hostiles, inseguros, repletos de violencias simbólicas y materiales. Así mismo, tener que desarrollar actividades en contextos de abundancia de alcohol, drogas, e incluso en condiciones de salubridad insuficientes.

9.3. Barreras de acceso de personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina

9.3.1. Desconocimiento de la estructura del Estado, trámites estatales costosos y de difícil comprensión para la población migrante

Según se percibe, las personas venezolanas con experiencia de vida transfemenina que han migrado a Bogotá desconocen la conformación del Estado colombiano y sus dinámicas, lo que las conduce a dificultades para realizar los trámites necesarios que les permite lograr su regularización migratoria, vinculación laboral, búsqueda de oportunidades laborales, formación para el trabajo, entre otros. Si bien esta es una barrera identificada para las personas con experiencia de vida trans, en general constituye o representa un obstáculo robustecido para las personas migrantes que habitan en la ciudad de Bogotá. Esto, en razón a que cuentan con límites de acceso adicionales, intensificados por el desconocimiento de la estructura estatal y de gobierno de un país diferente al que han tenido como referente en sus experiencias vitales previas.

Esta barrera presenta otras manifestaciones adicionales para la población migrante. Se percibe la dificultad para acceder o manejar las plataformas y sistemas que emplea el Estado en los procesos de convocatorias y contratación (Fundación GAAT s. f.). La falta de estabilidad y comprensión de las plataformas de entidades



estatales es identificada por la población entrevistada con una barrera importante de acceso. Algunas personas informaron que tuvieron que pagar a terceros para que realizaran o agilizaran el trámite correspondiente. De igual forma, para los trámites virtuales se requiere acceder a equipos de cómputo o redes de internet, que en muchas ocasiones son de difícil acceso. Así mismo, resulta necesario contar con tiempo, documentos e ingresos suficientes para realizar los trámites. La regularización migratoria, la expedición de documentos, la validación de certificados del exterior, el cambio de información en documentos personales, entre otros, representan gastos económicos que para la mayoría de personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina representa un limitante.

9.3.2. Redes de apoyo y redes familiares potencialmente deterioradas o inexistentes

Como se mencionó anteriormente, las personas con experiencia de vida trans suelen tener redes de apoyo o redes familiares deterioradas o inexistentes, debido a los prejuicios y estereotipos de género existentes en la sociedad. De manera reiterada se perciben casos en los que se ha suspendido la interacción con los miembros de la familia o en los que se destacan relacionamientos fragmentados, hostiles o ajenos, debido a la identidad de género que las personas expresan. Así mismo, en algunas ocasiones, las redes de apoyo o cuidado se ven afectadas en razón a los prejuicios respecto a la identidad de género asumida, los nuevos roles de género desempeñados, la modificación de las actividades cotidianas, la ejecución de determinadas actividades laborales, y la preponderancia de ambientes sociales aparentemente hostiles, inseguros o marginales.

Adicionalmente, este fenómeno se intensifica para las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Estas personas pueden tener redes de apoyo deterioradas o estar expuestas a condiciones de vulnerabilidad mayor debido a distanciamientos familiares y sociales producidos por el tránsito o la migración. Según se afirma, en algunos casos el proceso migratorio estimula consecuencias inesperadas sobre las estructuras, dinámicas y prácticas familiares, así

como sobre la configuración de redes de apoyo o cuidado.

La población migrante debe soportar el distanciamiento físico, lo cual constituye una modificación radical de las formas y estilos de vida construidos hasta el momento. Dicho distanciamiento significa en muchos casos que las ya deterioradas redes familiares o de apoyo se deterioren aún más o se terminen por acabar. Algunas de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, participantes de los grupos focales, mencionaron, por ejemplo, que desde su migración no han vuelto a tener contacto alguno con sus familiares y/o que el distanciamiento físico llevó a un mayor deterioro de las relaciones familiares o de amistad.

De igual forma, resulta evidente que las personas con experiencia de vida transfemenina que han migrado a Colombia no generan fácilmente procesos de arraigo en la ciudad o pueblo al que llegan una vez realizada la migración. Esto generalmente se debe a la falta de estabilidad económica, la dificultad para generar ingresos o las violencias y discriminación que deben soportar. La gran mayoría de personas entrevistadas indican que han estado en diferentes ciudades y, la gran mayoría, no cuenta con núcleos cercanos o redes familiares en los lugares a los que migran.

Por último, este fenómeno también responde al potencial interés de las personas de concretar su tránsito con éxito. En otras palabras, las personas realizan la migración buscando mejorar las condiciones de vida, modificar las oportunidades o expectativas y, generalmente, para materializar el tránsito de género y expresar su identidad de la manera en que lo han deseado. Sin embargo, esto en ocasiones representa un escenario de ruptura con los vínculos que tienen en el lugar de origen o de destino, en razón a la propia expresión de identidad de género o por las actividades y ambientes que suelen rodear el proceso de tránsito. En ocasiones, las familias o redes de apoyo, rechazan y juzgan estéticas, actividades de consumo o actividades laborales. Según se percibe, las redes de apoyo suelen estar conformadas por otras personas migrantes que conocen durante la experiencia migratoria y, en ocasiones, compañeras que conocen en ambientes laborales, como el trabajo sexual o los lugares de estética.

Las redes de apoyo deterioradas o inexistentes generalmente perjudican o entorpecen los procesos de integración laboral y socioeconómica de las personas venezolanas con experiencia de vida transfemenina que han migrado a Bogotá (Fundación GAAT s. f.). Esta mayor vulnerabilidad se evidencia, por ejemplo, en que durante el proceso de regularización migratoria no cuentan con amistades o familiares que puedan acompañar u orientar esos procesos. Así mismo, las redes de apoyo son fundamentales en procesos de acceso a trabajo.

Aquellas personas que tienen redes sólidas de apoyo tienden a estar mejor informadas sobre las oportunidades de empleo, reciben recomendaciones en convocatorias y pueden contar con respaldo en caso de enfrentar violaciones de sus derechos laborales. En contraste, las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina que llegan a Colombia desde otros países, a menudo carecen de estas redes de apoyo, lo que las deja en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los desafíos del empleo y la estabilidad socioeconómica.

9.3.3. Regularización de la situación migratoria y dificultad para acceder a su derecho a la identidad a través de documentos

La regularización de la situación migratoria representa una de las principales barreras que deben enfrentar las personas venezolanas con experiencia de vida transfemenina que han migrado a Bogotá. Sin bien, se trata de un trámite contemplado en la legislación colombiana, todavía constituye una barrera para el acceso a otros derechos. Muchas de las personas que ingresan al país lo hacen sin la totalidad de documentos legales o por puestos fronterizos informales en los que no se registra la entrada ni se sella el pasaporte. Esto hace que pasado un tiempo en el país tengan más dificultades para regularizar su situación. En algunos casos, incluso, se les exige que regresen a su país de origen o al puesto migratorio correspondiente para que sellen el pasaporte y logren formalizar su situación.

De igual forma, como ya se expuso, las personas migrantes desconocen el proceso que deben seguir para regularizar su situación, deben asumir costos económicos con los que no cuentan o realizar trámites en oficinas ubicadas en diferentes lugares de la ciudad o les toca acudir a plataformas de entidades estatales poco intuitivas o inestables. Algunas de las situaciones que se presentan con mayor frecuencia se pueden sintetizar de la siguiente manera: i) no contar con documentos de identidad por haberlos perdido durante la migración; ii) solicitar la expedición del documento de identidad suele ser un proceso largo, costoso y caracterizado por obstáculos burocráticos o en ocasiones implica que deben retornar a su lugar de origen de migración; iii) el documento de identidad no coincide con otros documentos que sí reflejan la identidad de género adoptada por la persona con experiencia de vida transfemenina.

Sumado a ello, debe tenerse en cuenta que cambiar todos los documentos de identidad demanda tiempo y dinero, recursos con los que en muchos casos las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina no cuentan; iv) dificultad para registrar los documentos de identidad de otro país en las notarías nacionales; v) el registro biométrico es una nueva barrera para las personas con experiencia de vida transfemenina en Colombia, pues muchas de ellas han cambiado algunos de sus rasgos biométricos por las transiciones que han experimentado, como puede ser su estructura facial, usar lentes que no permiten identificar los patrones de la retina, entre otros (la identificación mediante datos biométricos es aquella que se basa en características físicas de una persona, lo que en muchas ocasiones no se limita a datos que no son alterados como el ADN o las huellas dactilares); y, vi) a algunas personas se les continúa exigiendo que para realizar los trámites de regularización migratoria deben contar con un pasaporte sellado en uno de los puestos migratorios de ingreso del país, sin embargo, muchas de las experiencias migratorias de personas con experiencia de vida transfemenina incluyen el ingreso al país a través de fronteras sin puestos migratorios o que durante la migración perdieron sus documentos (Fundación GAAT s. f.).

9.3.4. Imposibilidad o dificultad para convalidar los títulos y estudios realizados en el país de origen

El reconocimiento o validación en Colombia de los estudios realizados en instituciones venezolanas constituye una barrera para las personas migrantes, debido a que sus implicaciones suelen constituir un obstáculo para el acceso a formación para el trabajo o servicios de empleo, y representan una carga adicional que muchos migrantes no se encuentran en capacidad de sobrellevar. Entre otras, se destacan los costos elevados, el desconocimiento de las instituciones competentes y los trámites pertinentes, los tiempos prolongados de las diligencias, la exigencia de homologación de materias para algunas profesiones, la formalización legal de algunos documentos y la discrepancia en la información contenida en los títulos y los documentos legales. De igual forma, la pérdida de los certificados o títulos en el proceso de migración y el impedimento de solicitar la expedición de nuevos desde Colombia excluye o aparta algunos grupos poblacionales (Fundación GAAT s. f.). Si bien se identificó que el SENA cuenta con programas de evaluación y certificación por competencias laborales, lamentablemente no son conocidos suficientemente por las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina.

9.4. Barreras de acceso derivadas de condiciones interseccionales

La interseccionalidad es una metodología de análisis que se utiliza para comprender y abordar las múltiples formas de opresión y discriminación que experimentan las personas debido a la intersección de múltiples categorías como género, identidad étnica o racializada, clase social, orientación sexual, capacidad, entre otras. La metodología de la interseccionalidad reconoce que las personas tienen identidades múltiples y que estas identidades interactúan y se entrelazan, dando lugar a experiencias de opresión y privilegio complejas y únicas.

En lugar de abordar la opresión y la discriminación de forma aislada, la interseccionalidad busca entender cómo se intersectan y se solapan estas categorías de identidad para generar formas particulares de desigualdad. Esto implica reconocer que las personas pueden enfrentar diferentes formas de discriminación y desventaja simultáneamente debido a su posición en múltiples sistemas de opresión. Respecto a las personas con experiencia de vida transfemenina, migrantes o no, se evidenció que con frecuencia es posible identificar la presencia de formas de discriminación y de vulnerabilidad interseccionales, tal y como se hace referencia continuación.

9.4.1. Interseccionalidad con condiciones de precariedad económica o pobreza

La intersección entre la identidad de género, la migración y la pobreza plantea desafíos significativos para las personas con experiencia de vida transfemenina, migrante o no. Estas personas se encuentran en la intersección de múltiples formas de opresión y discriminación, lo que agudiza aún más las dificultades que enfrentan.

En primer lugar, es importante reconocer que la pobreza las afecta de manera desproporcionada. La falta de recursos económicos y la escasez de oportunidades laborales dificultan su capacidad para satisfacer sus necesidades básicas y acceder a servicios adecuados. Esto las deja en una posición de mayor vulnerabilidad y las expone a situaciones de explotación, trabajo precario y vivienda insegura. Es frecuente identificar experiencias de personas transfemeninas que acuden al trabajo sexual como alternativa para poder solventar sus necesidades económicas diarias y la falta de oportunidades laborales (Avella Bermúdez 2017).

Además, la intersección de la identidad de género y la migración puede exacerbar la discriminación y la violencia que enfrentan las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans en situación de pobreza. Estas personas enfrentan altos niveles de estigmatización y discriminación debido a su identidad de género, lo que se ve agravado por su estatus



migratorio y su situación económica precaria. Como resultado, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, lo que las conduce a enfrentar mayores dificultades para acceder a oportunidades laborales, educativas y de vivienda.

La falta de apoyo y recursos también dificulta el acceso de las personas con experiencia de vida transfemenina a servicios de salud y atención médica adecuada. La pobreza puede limitar su capacidad para pagar tratamientos hormonales, cirugías de afirmación de género y atención médica especializada. Esto puede tener un impacto negativo en su salud física y mental, y perpetuar el ciclo de desventaja y desigualdad al que se enfrentan.

Durante los cinco grupos focales realizados con personas con experiencia de vida transfemenina, se observó que aquellas con mejores condiciones económicas tienen más facilidad para gestionar permisos y documentos relacionados con el cambio de género. Además, pueden vivir de manera más independiente en sus propios apartamentos, lo que les brinda una mayor autonomía y no en habitaciones rentadas por pagos diarios, conocidas como: «pagadario».

Estas personas también tienen acceso a redes jurídicas que les permiten resolver problemas legales relacionados con su identidad de género y su estatus migratorio. Además, cuentan con recursos económicos para someterse a cirugías de afirmación de género y optar por trabajos mejor remunerados. Algunas de ellas tienen la opción de trabajar como *webcamers* en lugar de realizar trabajo sexual en las calles, lo que les brinda mayores ingresos y reduce los riesgos asociados a esta actividad.

Así mismo, aquellas que dependen del trabajo sexual en la calle se ven obligadas a trabajar todos los días para cubrir sus necesidades diarias, lo que limita su tiempo y oportunidades para buscar alternativas laborales y de formación para el trabajo. Muchas de las personas con experiencia de vida transfemenina consultadas manifestaron no tener posibilidad de acceder a formación para el empleo debido a que su condición económica les impide dejar de trabajar un día siquiera.

Finalmente, la denominada seguridad económica, esto es, tener una mayor capacidad económica, les brinda a estas personas una sensación de seguridad y autoestima. Sumado a ello, en las

experiencias de algunas personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina que participaron en los grupos focales, se logró identificar que existe una relación entre mayor tiempo de permanencia en Colombia o estabilización de la migración, el conocimiento del entorno de las ciudades o municipios a los que han llegado y adaptación a sus condiciones, y mayor sensación de seguridad. La estabilización de la actividad migratoria en una ciudad, municipio o lugar de recepción, incluyendo su vinculación laboral u ocupacional, tiene una relación de causalidad con experiencias de seguridad económica.

9.4.2. Interseccionalidad con otras identidades (etnia, discapacidad, edad)

Al considerar la interseccionalidad de migrante, género y otras identidades, como etnia, discapacidad y edad, se obtiene información especial y específica sobre las múltiples barreras y desigualdades a las que se enfrentan estas personas. Es posible comprender mejor cómo la discriminación y la violencia pueden variar según el contexto y las circunstancias individuales, así como identificar las necesidades particulares de esta población en términos de acceso a servicios, recursos y protección.

Esta perspectiva interseccional también ayuda a evitar el sesgo o la simplificación excesiva al abordar las experiencias de las personas con experiencia de vida transfemenina. Al reconocer que las identidades y las opresiones se entrelazan de manera compleja, es posible desarrollar intervenciones y políticas más efectivas y equitativas que aborden las intersecciones de migrante, identidad racializada y género de manera integral.

Aunque en los grupos focales realizados no se evidenció presencia predominante de personas que expresaran una forma de identidad racializada, ni se pudo determinar que se focalizara, por ejemplo, en mujeres negras, sí surgieron algunas experiencias que reflejan la intersección de identidades racializadas, identidad de género y migración en las vivencias de estas personas.



Por ejemplo, se pueden plantear comentarios despectivos hacia personas con experiencia de vida transfemenina basados en estereotipos raciales, como el uso de términos como «negro». Estos comentarios no solo refuerzan la estigmatización y la discriminación hacia estas personas, también demuestran cómo la intersección de identidad racializada, identidad de género y migración, puede exacerbar las formas de violencia y opresión que enfrentan. En el caso de las personas con experiencia de vida transfemenina y transmigrantes, se destaca especialmente la experiencia de violencia en el trato hacia las personas migrantes transfemenina negras.

Resulta crucial que el SENA como la UAESPE comprendan la importancia de analizar la situación desde la intersección entre la experiencia de vida trans, la migración, las identidades racializadas y la pobreza, ya que esta perspectiva brinda una comprensión más profunda y precisa de las barreras y desigualdades a las que se enfrentan las personas con experiencia de vida transfemenina. Al considerar la interseccionalidad, se reconoce que la pobreza no afecta a todas las personas de la misma manera, sino que se entrelaza con otros aspectos de su identidad y situación, como su género y experiencia migratoria. Esto implica la importancia de que las políticas y acciones dirigidas a estas poblaciones aborden de manera integral y específica las múltiples formas de opresión y discriminación que enfrentan.

9.4.3. Interseccionalidad por ubicación geográfica

Una barrera adicional que se puede analizar interseccionalmente es la ubicación geográfica en barrios o zonas específicas, como ocurre en Bogotá. Por ejemplo, se observó que muchas personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina se concentran en el barrio Santafé, conocido por ser un lugar donde se practica la prostitución y el consumo de drogas. Estas personas sienten que solo pueden acceder a los barrios donde convergen poblaciones vulnerables y donde creen que no serán discriminadas debido a su identidad de género y su experiencia migratoria. Sin embargo, se encuentran con escasas oportunidades laborales, ya que prevalece una demanda laboral enfocada

en el trabajo sexual. Además, están expuestas al consumo de drogas y a las bebidas alcohólicas.

Según González, se ha construido un imaginario social en torno a la sexualidad de las mujeres migrantes, asociándolas al fenómeno de la prostitución, por lo que sufren estigmatización y criminalización tanto por ser migrantes como por ser trabajadoras sexuales. Esta estigmatización dificulta aún más su integración laboral en otros sectores, limita sus opciones y perpetúa su marginalización en contextos donde la discriminación y el estigma son endémicos (González 2019).

No obstante, es importante señalar que el hecho de ubicarse en determinadas zonas, como Chapinero, puede presentarse como lugares de oportunidades y escenarios que facilitan la integración de las personas con experiencia de vida transfemenina. Muchas de ellas prefieren vivir en este barrio debido a su amplia y diversa presencia LGTBIQ+, no solo de personas con experiencia de vida trans. En Chapinero existen trabajos diversos y diferentes al trabajo sexual, dirigidos y empleados principalmente por personas con identidades diversas. En este contexto, las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina pueden sentirse menos señaladas y más aceptadas. Incluso, durante los grupos focales, una participante destacó como un buen aspecto de la localidad de Chapinero, el que hubiese conocido experiencias en notarías en dicha localidad en las que resultaba más fácil realizar trámites como matrimonios para personas con experiencia de vida trans, ya que allí no se enfrentan a la discriminación que podría presentarse en otros barrios.

La espacialidad determinada puede operar como una barrera, como es el caso del barrio Santafé, pero también puede vislumbrarse como una oportunidad de integración social. Sin embargo, esto dependerá de las condiciones particulares del barrio y de las posibilidades laborales que allí se encuentren. En comparación con Santafé, Chapinero cuenta con una mayor oferta laboral y una presencia institucional estatal más marcada, lo cual puede actuar como una protección hacia la diversidad de identidades. Además, parece que el comportamiento de la Policía difiere entre ambos barrios, ya que en Santafé, las personas con experiencia de vida transfemenina que participaron en los grupos focales, manifestaron

haber percibido una mayor incidencia de violencia policial contra las personas con experiencia de vida trans, a diferencia de Chapinero. En este último, las personas con experiencia de vida transfemenina también interactúan con una mayor diversidad de personas en diferentes espacios, como el comercio, lo que posibilita su integración. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, a pesar de estos avances, la segregación aún persiste en diferentes formas en la sociedad y puede afectar la integración laboral y social de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina.

La persistencia de la segregación en diferentes formas sigue siendo negativa para la integración laboral y social de las personas con experiencia de vida transfemenina y las migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. A pesar de los espacios como Chapinero, donde se pueden encontrar oportunidades y cierta aceptación, la segregación impone barreras significativas que limitan el acceso a una gama más amplia de oportunidades y recursos.

En primer lugar, perpetúa la exclusión y la marginalización de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina al confinarlas a determinados barrios o zonas. Esto crea una dinámica de desigualdad, ya que se les niega el acceso a áreas con mayores recursos, empleos diversos y servicios de calidad. Al estar relegadas a barrios específicos, se ven limitadas en su capacidad para expandir sus redes sociales y profesionales, lo que restringe sus oportunidades de empleo y crecimiento personal.

Además, la segregación refuerza los estereotipos y prejuicios existentes hacia ellas. Al agrupar a estas personas en áreas específicas, se alimenta la percepción negativa de que son diferentes, anormales o peligrosas, lo que perpetúa la discriminación y el estigma asociado a su identidad de género y experiencia migratoria. Estos estereotipos pueden influir en la actitud de los empleadores y la sociedad en general, lo que dificulta la obtención de empleo digno y el reconocimiento de sus habilidades y capacidades más allá de las expectativas limitadas asociadas a su identidad de género.

Además, la segregación puede tener un impacto negativo en el bienestar emocional y psicológico de las personas con experiencia de vida trans. Sentirse confinadas a barrios específicos puede generar sentimientos de exclusión y aislamiento social, lo que exacerba la vulnerabilidad y dificulta su integración en la sociedad en su conjunto.

9.4.4. «El trabajo trans»: precarias condiciones por estereotipos de género en actividades laborales

Otra barrera importante que resulta pertinente considerar es la escasa demanda de empleo para las personas con experiencia de vida trans. Muchas de ellas buscan empleos que se consideran «femeninos», porque es donde se sienten cómodas expresando su identidad de género. Sin embargo, esto las expone a las brechas que existen entre los trabajos feminizados y masculinizados. Por lo general, los trabajos feminizados tienden a ser menos remunerados y socialmente menos valorados. Muchos están asociados a roles de cuidado no remunerado, como los servicios de atención al cliente, la limpieza o el cuidado de personas, y durante la pandemia fueron algunos de los primeros empleos en perderse. Además, estos trabajos suelen caracterizarse por bajas remuneraciones y por la informalidad laboral, que implica la falta de cumplimiento de las normativas laborales y la ausencia de protección social, como ocurre en el trabajo de estética, por ejemplo (Puentes Méndez 2020).

Así mismo, se percibe por parte de las mismas personas con experiencia de vida transfemenina una tendencia a estigmatizar y separar a las personas con experiencia de vida trans de los trabajos generales. Se refieren a que existe la creencia errónea de que estas personas solo pueden realizar un tipo de trabajo específico relacionado con su identidad de género, como el trabajo sexual o el trabajo en el ámbito de la estética. Esta percepción limitada reduce las oportunidades laborales disponibles para ellas y contribuye a su segregación ocupacional. Al ser excluidas de los trabajos considerados «normales» o «generales», se les priva de la posibilidad de acceder a una amplia gama de oportunidades laborales y de desarrollar sus habilidades y talentos en diversos campos.

9.4.5. Conflictos por oportunidades entre grupos de personas vulnerables

Finalmente, es importante destacar las barreras que surgen debido a los conflictos con otros grupos vulnerables. Ante la escasa demanda de empleo, algunas personas con experiencia de vida trans pueden encontrarse en competencia directa con personas en condición de pobreza, migración, discapacidad, entre otros. Esta competencia puede generar tensiones y conflictos, ya que todas estas personas se enfrentan a la discriminación y a dificultades similares en el ámbito laboral. Paradójicamente, en ocasiones se percibe que superar la vulnerabilidad implica excluir o sentirse mejor que otro grupo vulnerable. En los grupos focales, por ejemplo, algunas personas con experiencia de vida transfemenina, trabajadoras sexuales, manifestaron tener riesgos de seguridad por enfrentamientos con otras trabajadoras sexuales, o entre trabajadoras sexuales colombianas y venezolanas.

Es importante destacar que esta dinámica de rivalidad y jerarquización en los grupos vulnerables es problemática y contraproducente. Al reafirmar la idea de que son «mejores» o «menos vulnerables», debido a la existencia de otro grupo que es percibido como «peor» o «más vulnerable», se perpetúa la división y la falta de apoyo mutuo. Esta actitud puede llevar a la marginalización y exclusión de las personas con experiencia de vida trans, quienes a menudo son percibidas como el grupo más vulnerable de la comunidad LGBTIQ+. Esta percepción se debe en gran medida a los niveles desproporcionados de discriminación, violencia y exclusión que enfrentan estas personas en comparación con otros grupos.





NACÍ
PARA MORIR
SERIO

NATURALMENTE
TRANS



▶ 10

10. Recomendaciones para superar las barreras de acceso a los servicios de empleo, la formación profesional y la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Colombia

Estas barreras se presentan de acuerdo con un tiempo de ejecución propuesto: el corto plazo corresponde a aquellas que se pueden ejecutar en un periodo inferior a un año; el mediano plazo, aquellas que se podrían ejecutar entre un año y menos de tres años; y las recomendaciones a largo plazo son las que se ejecutan en un plazo mayor a tres años.

10.1. Recomendaciones para las barreras de acceso para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina sin distinción de nacionalidad, en las etapas de inscripción o vinculación y durante la ejecución de programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, así como en las etapas de registro y recepción e intermediación laboral de la UAESPE

Corto plazo

Sensibilización y capacitación: es fundamental llevar a cabo programas de sensibilización y

capacitación dirigidos a los funcionarios y personal del SENA y de la UAESPE, especialmente de sus prestadores, para que les sea posible reconocer y abordar las violencias sutiles o invisibles que enfrentan las personas con experiencia de vida transfemenina en los programas de formación.

Estos programas deben centrarse en la comprensión de la diversidad de género, la identificación de actitudes discriminatorias y la promoción de entornos laborales inclusivos. Se requiere no solo una identificación de las dificultades que viven las personas con experiencia de vida transfemenina, sino además, comprensión de las múltiples formas de violencias que han vivido estas personas en sus experiencias de vida trans. Es precisamente al comprender las experiencias que es posible valorar situaciones actuales y violencias invisibles a las que se les puede restar importancia.

Sumado a ello, se recomienda a los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE), adoptar actividades de orientación ocupacional de manera presencial en los lugares en donde residen y o se agrupan personas con experiencia de vida trans, como el barrio Santafé y la localidad de Chapinero.

Diseño inclusivo de programas: resulta pertinente que el SENA revise y adapte los requisitos y las condiciones de sus programas de formación para garantizar la inclusión de las personas con experiencia de vida trans. Esto implica eliminar los requisitos que se basan en identidades binarias cisgénero, y en su lugar adoptar un enfoque inclusivo que valore las habilidades, competencias y experiencias de todas las personas, independientemente de su identidad de género.

Mediano plazo

Lenguaje inclusivo: es importante revisar y modificar los formularios, documentos y el lenguaje utilizado en los procesos de inscripción y atención al usuario del SENA, para que sean inclusivos y reconozcan la diversidad de identidades de género. Esto implica evitar el uso de términos o categorías que se limiten a identidades binarias y permitir opciones más amplias para que las personas con experiencia de vida transfemenina puedan identificarse correctamente.

Alianzas con organizaciones de base: el SENA puede establecer alianzas y colaborar con organizaciones de base que trabajan en la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+, como la Fundación GAAT, Caribe Afirmativo, entre otras. Estas organizaciones pueden brindar acompañamiento y apoyo adicional a las personas con experiencia de vida transfemenina que acceden a los programas de formación, y crear espacios emocionalmente seguros, donde puedan expresar su identidad sin temor a violencias o discriminación. Sumado a ello, estas organizaciones pueden ayudar a que se realicen transformaciones internas en estas instituciones que favorezcan la integración de estas personas a dichos espacios.

Reconocimiento y apoyo a las iniciativas existentes: resulta pertinente que se reconozcan y apoyen las iniciativas y organizaciones sociales de base que están realizando acciones para la vinculación socioproductiva de las personas con experiencia de vida transfemenina. Esto implica establecer alianzas estratégicas, proporcionar recursos y fortalecer su capacidad para que puedan ampliar su alcance y brindar un mayor apoyo a estas personas en su búsqueda de empleo. En algunos casos, estos procesos deben incluir el apoyo para que algunas organizaciones sociales se puedan habilitar como prestadores de servicios de la UAESPE, o al menos puedan servir como aliados de algún prestador habilitado, mediante la conformación de redes que incrementen el impacto en las personas con experiencia de vida trans. Esto permitiría aprovechar sus conocimientos y experiencias para desarrollar estrategias conjuntas, intercambiar información y facilitar su derivación hacia los servicios de la Unidad cuando sea necesario.

Estrategias de comunicación y divulgación:

resulta fundamental implementar estrategias de comunicación y divulgación dirigidas específicamente a las personas con experiencia de vida transfemenina, con el objetivo de informarles sobre la UAESPE, los beneficios de su vinculación y los servicios que ofrece. Estas estrategias deben ser inclusivas, accesibles y utilizar canales de comunicación que lleguen efectivamente a la comunidad trans, como redes sociales, organizaciones comunitarias y espacios de encuentro como, por ejemplo, el Castillo de las Artes, entre otros. En estas estrategias resulta aconsejable integrar a organizaciones sociales de base como la Fundación GAAT, la Cámara de la Diversidad, líderes, entre otros.

Fomento de la diversidad en los prestadores de la UAESPE:

se considera vital promover la diversidad y la inclusión en los prestadores de la Unidad. Esto implica fomentar la capacitación y sensibilización del personal en temas de diversidad de género y brindar apoyo para que más agencias de empleo se habiliten con un enfoque decidido en la integración socioeconómica de personas LGBTIQ+ y migrantes, como Talento Diverso de la Cámara de la Diversidad.

Capacitación y asesoramiento:

es preciso brindar capacitación y asesoramiento a las personas con experiencia de vida transfemenina sobre cómo acceder y utilizar los servicios de la UAESPE. Esto implica proporcionar información clara sobre los trámites, los recursos disponibles, las bolsas de empleo y las agencias de empleo habilitadas. Así mismo, se pueden establecer alianzas con organizaciones y líderes con experiencia de vida trans que ya realizan acciones de vinculación socioproductiva, para fortalecer su capacidad de orientar y apoyar a las personas con experiencia de vida transfemenina en su búsqueda de empleo.

Acompañamiento psicosocial:

proporcionar acompañamiento psicosocial es una medida crucial para garantizar bienestar emocional y mental a las personas con experiencia de vida transfemenina que han padecido violencia y acoso por razón de su identidad de género. Este apoyo debe estar disponible en lugares de fácil acceso, de manera que las personas puedan buscar ayuda de manera efectiva. Este acompañamiento no solo aborda las consecuencias emocionales de la violencia y el acoso, también ofrece un

espacio seguro donde pueden hablar sobre sus experiencias y recibir orientación para enfrentar los desafíos.

Apoyo diferencial: es preciso que el SENA brinde apoyo diferencial a las personas con experiencia de vida transfemenina que acceden a los programas de formación. Esto puede incluir la identificación de empresas patrocinadoras que estén dispuestas a acogerlas en sus prácticas o pasantías, así como proporcionar apoyo adicional durante la fase práctica, lo que les permite superar las barreras específicas que puedan enfrentar. Dada las condiciones de vulnerabilidad de las personas con experiencia de vida transfemenina, estos programas deben propender por construir incentivos económicos o becas que les permita cubrir necesidades básicas para poder dedicarse a la formación para el trabajo.

Largo plazo

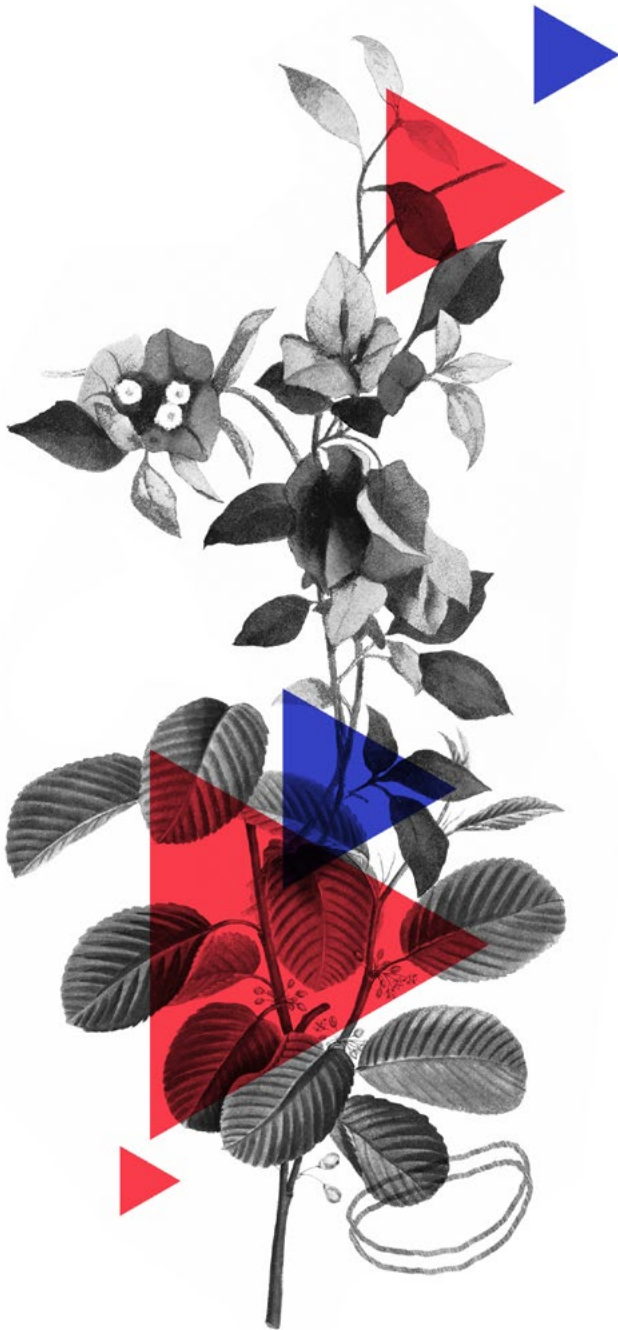
Monitoreo y evaluación en Programas del SENA: es importante implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para evaluar regularmente la efectividad de las políticas y prácticas implementadas en el SENA en términos de inclusión de las personas con experiencia de vida transfemenina en los programas de formación. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras continuas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Dentro de estos espacios de monitoreo y evaluación, es importante crear instancias de participación de organizaciones de base y líderes que trabajen activamente con personas con experiencia de vida transfemenina.

Implementación efectiva del Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para personas LGBTI: se requiere que la UAESPE garantice la implementación efectiva del protocolo, que incluye recomendaciones y acciones para abordar las violencias invisibles y los estereotipos de género en el ámbito laboral. Esto implica la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de requisitos discriminatorios en las vacantes y convocatorias de empleo, así como la priorización de capacidades, habilidades y experiencia en los procesos de selección. Así mismo, se recomienda desarrollar ajustes diferenciados a la ruta de empleabilidad, especialmente para las personas con experiencia

de vida transfemenina. Resulta pertinente que dichos ajustes incluyan una etapa de seguimiento y acompañamiento posterior a la vinculación laboral. Si bien, el protocolo referido abarca actividades de sensibilización a las empresas o empleadores y sus entornos laborales, es preciso que se haga énfasis en este tipo de actividades pues son fundamentales para prevenir acciones de discriminación. De igual forma, resulta relevante que el protocolo incluya actividades que permitan comprender a los empleadores que la vinculación socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina puede tener impactos positivos en la productividad. Algunos aspectos a destacar en este sentido pueden referirse al incremento de valor agregado de productos y servicios, al integrar prácticas que garantizan el respeto por los derechos humanos, la protección de personas vulnerables, entre otros.

Monitoreo y evaluación del Protocolo: es esencial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para verificar la implementación del Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para personas LGBTIQ+ y medir su impacto. Esto permitirá identificar brechas y áreas de mejora, así como garantizar que las recomendaciones se estén aplicando de manera efectiva y generen resultados positivos para las personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Estos procesos de monitoreo y evaluación deberían contar con espacios participativos en los que se integren organizaciones sociales de base que trabajen con personas LGBTIQ+, líderes, personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes.

Diversificación de oportunidades laborales: resulta crucial la promoción de políticas y programas que fomenten la diversificación de oportunidades laborales para las personas con experiencia de vida transfemenina. Esto implica el desarrollo de programas de formación y capacitación en áreas diversas más allá de los sectores tradicionales, para ampliar las opciones de empleo y promover la inclusión socioeconómica de estas personas en diferentes campos profesionales u ocupacionales. Para esto se recomienda adelantar procesos piloto con grupos de personas con experiencia de



vida transfemenina, en los que se exploren campos laborales en los que resulte exitosa la integración laboral, especialmente con personas con experiencia de vida transfemenina que se dediquen al trabajo sexual y deseen migrar hacia trabajos distintos. Considerando que algunas de las personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina deben compatibilizar los tiempos laborales con otras actividades, resulta conveniente explorar oportunidades laborales que favorezcan modalidades de teletrabajo o trabajo remoto. Así mismo, programas de formación dirigidos a dichas oportunidades de trabajo.

Monitoreo y evaluación de estrategias de la UAESPE: es necesario establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para verificar la efectividad de las estrategias implementadas y el impacto en la vinculación socioeconómica de las personas con experiencia de vida transfemenina. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras en las políticas y programas, así como medir el grado de acercamiento y articulación entre ellas y la UAESPE.

Articulación interinstitucional: el SENA debe establecer canales de comunicación y coordinación con otras entidades gubernamentales y organizaciones relevantes para abordar la problemática de inclusión de las personas con experiencia de vida transfemenina en los programas de formación. Esto puede incluir el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación y organizaciones de derechos humanos, entre otros actores clave.

Adaptación de las plataformas de registro de buscadores de empleo: se debe trabajar en la adaptación de las plataformas de registro de buscadores de empleo para que sean más inclusivas y consideren los intereses y preferencias laborales de las personas con experiencia de vida transfemenina. Esto implica desarrollar algoritmos y sistemas de recomendación que vayan más allá de la mera coincidencia entre la formación académica y las vacantes disponibles, que consideren aspectos como las trayectorias laborales, las habilidades adquiridas, las preferencias profesionales y los intereses personales de estas personas.

10.2. Recomendaciones para las barreras de acceso de personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina

Mediano plazo

Capacitación estatal: se recomienda que entidades del Estado clave o de mayor interacción con la población migrante, generen capacitaciones constantes, públicas y gratuitas respecto a los trámites, procesos y derechos. Esto con el fin de brindar información y capacitación a las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans sobre la estructura del Estado, sus entidades, las dinámicas de contratación, convocatorias, entre otras.

Largo plazo

Reconocimiento y validación de títulos y certificados: facilitar el reconocimiento y validación en Colombia de los certificados de estudios realizados en instituciones venezolanas, así como la expedición de nuevos certificados.

Flexibilización de procedimientos de regularización migratoria: flexibilizar los requisitos para regularizar la situación migratoria de las personas con experiencia de vida trans, así como generar claridad respecto a los requisitos y trámites necesarios. En este sentido, se recomienda adoptar medidas encaminadas a que se garantice el cumplimiento de los Convenios 97 y 143 de la OIT, respecto a la prohibición de discriminación laboral por nacionalidad o situación de migración, especialmente para personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina provenientes de Venezuela.

Como sugiere el proyecto de ley de reforma laboral, pueden ser aconsejable para dicho propósito, tomar medidas como la eliminación de obstáculos o barreras para la contratación laboral proveniente de procesos de regularización migratoria. Durante tales procesos de regularización es posible que se usen pasaportes, aun cuando no tengan vigencia para lograr identificaciones, así sean transitorias. En caso

de no tener ni siquiera pasaportes, debido a las barreras o situaciones previamente identificadas, se sugiere dar especial celeridad a los trámites para expedir documentos que permitan la identificación de la persona y sus trámites de afiliación a la seguridad social integral.

Actualización de páginas y plataformas de las entidades clave: esencial para garantizar accesibilidad y eficiencia en la prestación de servicios. Esto implica mejorar la usabilidad de los sitios web, al asegurar que sean compatibles con dispositivos móviles y cumplan con los estándares de accesibilidad para personas con discapacidades. Además, se debe optimizar la capacidad de manejar una alta demanda de consultas, lo que implica una infraestructura robusta y sistemas de respuesta rápida. La actualización constante de contenido relevante, y la inclusión de información específica para personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans, contribuirá a que estas plataformas sean más efectivas y amigables para quienes buscan servicios y apoyo.

10.3. Recomendaciones para las barreras de acceso transversales a la experiencia de vida trans

Mediano plazo

Sensibilización a funcionarios: promover escenarios de sensibilización a funcionarios de las entidades públicas y empleados de empresas privadas en el uso adecuado del lenguaje incluyente, con el fin de limitar un uso binario y excluyente que produzca la sensación de aislamiento, rechazo o ausencia de reconocimiento de la identidad que se expresa. Resulta prudente hacer especial énfasis en el uso de los pronombres, formas gramaticales, vocabulario y nombrar a las personas por su nombre identitario. Este esfuerzo puede permitir espacios amables para la interacción e inclusión de personas con experiencia de vida trans y facilitar la interacción cotidiana.

Convocatorias a programas y servicios en lugares cercanos: realizar convocatorias a programas y servicios de formación para

el trabajo o de integración socioeconómica directamente en los lugares geográficos que son identificados como amables o menos hostiles para las personas con experiencia de vida trans.

Estrategias de permanencia en programas o servicios: promover la permanencia en las instituciones a través del acompañamiento de las personas que logran el respectivo ingreso.

Acompañamiento psicosocial: ofrecer apoyo psicosocial a personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans para fortalecer sus procesos de integración social, la construcción de redes de apoyo, la resolución de conflictos, y la adaptación a nuevos escenarios laborales y sociales. La transformación de expectativas, paradigmas y comportamientos debe estar acompañada por especialistas en la materia, de forma que disminuyan los procesos de deserción y pueda realizarse una adaptación real.

Largo plazo

Promoción de formación para el trabajo: impulsar el acceso inicial a educación, tecnificación y formación para el trabajo de personas con experiencia de vida trans en instituciones públicas y privadas. Esta promoción debe realizarse de manera simbólica y material, por lo cual resulta necesario abarcar tanto el ingreso real de personas con experiencia de vida trans, como la mitigación de violencias invisibles que dificultan o entorpecen el ingreso inicial de estas a los procesos referidos. De igual forma, es necesario promover la permanencia en las instituciones a través del acompañamiento de las personas que logran el respectivo ingreso.

Promover la asignación de cupos especialmente dirigidos para las personas con experiencia de vida trans al interior de instituciones educativas: resulta conveniente la apertura de cupos, posterior a la identificación de temas de interés para determinados sectores, en tanto reduce la posibilidad de ser excluidos en razón a la identidad de género o la preferencia de otros candidatos aparentemente más aptos o tecnificados.

Generar espacios directos de integración entre las instituciones de tecnificación y los procesos organizativos que tengan amplio recorrido y

credibilidad entre la población: al considerar que existen procesos organizativos de base, se recomienda que desde dichos procesos se realicen actividades que permitan integrar a las personas con experiencia de vida transfemenina con instituciones de formación para el trabajo. Con el fin de generar o fortalecer las redes de apoyo, esta integración también puede promover procesos organizativos.

Protocolo de atención de violencias basadas en género: resulta pertinente generar un protocolo de atención de violencias basadas en género integral, amplio y suficiente, capaz de intervenir en el ejercicio de este tipo de violencias al interior de las instituciones, entidades y empresas. Preferiblemente, el protocolo debe ser construido por medio de espacios de participación, de forma que se tengan en consideración prácticas específicas que ocurren al interior de las instituciones. De igual forma, debe ser socializado de manera frecuente y reiterada, con el fin de que se trate de una ruta conocida y aprobada por las personas interesadas. Así mismo, es importante que este protocolo cuente con ciertos estándares y lineamientos en instituciones como el SENA, de forma que se cumpla la ruta en las diferentes sedes del territorio. Además, con un enfoque de prevención y mitigación de la estigmatización, y con énfasis en las violencias dirigidas a la integridad y libertad sexual de las personas.

Protocolo de violencias destinado a fuerza pública: expedir un protocolo de prevención, mitigación y atención de todo tipo de violencias dirigidas a las personas con experiencia de vida trans por parte de la fuerza pública. Este protocolo debe estar guiado por un acompañamiento a los miembros de estas instituciones y un seguimiento estricto a los casos denunciados.

Control de excesos de fuerza: ejercer un control y registro de los casos de exceso arbitrario de fuerza por parte de miembros de la fuerza pública contra las personas con experiencia de vida trans.

Dignificación del trabajo sexual libre: dignificar las condiciones laborales de los, les y las trabajadoras sexuales, a través de medidas que garanticen que la actividad se ejerza única y exclusivamente en personas trabajadoras adultas, cuya elección sea libre e informada,

que su trabajo tenga protección social y que se excluya cualquier forma de explotación laboral o esclavitud. Así mismo, se garantice que menores de edad no ejerzan en ninguna circunstancia trabajos sexuales. En particular, se recomienda que se tomen medidas que tengan énfasis en la libertad de elección, la exclusión de menores de edad de estas actividades, las condiciones en que se desarrollan tales trabajos como la seguridad, salubridad, inspección, vigilancia y protocolos de atención de potenciales violencias basadas en género.

Seguimiento a la deserción: realizar un seguimiento riguroso de los casos de deserción de los procesos de formación para el trabajo, con el fin de mitigar las causas de salida.

10.4. Recomendaciones para enfrentar barreras y violencias derivadas de condiciones interseccionales

Corto plazo

Para atender la problemática identificada debido a la intersección entre pobreza, identidad trans y migración, se pueden adoptar diferentes alternativas. Para el SENA es crucial garantizar un acceso equitativo a la formación, mediante la implementación de medidas específicas para las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans en situación de pobreza. Estas medidas podrían incluir ayudas financieras dirigidas especialmente a esta población. Además, se sugiere que el SENA desarrolle programas de formación adaptados a las necesidades y circunstancias particulares de estas personas en situación de pobreza. Estos programas deberían incluir componentes de desarrollo de habilidades socioeconómicas, como la gestión financiera y el emprendimiento, para ayudar a superar las barreras económicas y promover la autonomía económica de esta población.

Es fundamental que el SENA proporcione servicios de orientación y apoyo personalizado a las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans en situación de pobreza que desean acceder a la formación. Esto implica brindar información clara sobre los

programas disponibles, asesorar sobre opciones de financiamiento y apoyar en la navegación de los requisitos administrativos. Además, el SENA puede establecer estrategias en alianza con otras entidades, como la Fundación GAAT o Caribe afirmativo, para llegar de manera más activa a las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans más pobres. Esto implica llevar la información y los programas directamente a los barrios donde viven estas personas, adaptándose a sus tiempos y necesidades.

Mediano plazo

La UAESPE, por su parte, debería establecer una línea de asesoramiento y acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo, específicamente dirigida a las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans en situación de pobreza. Esta iniciativa proporcionaría orientación sobre cómo redactar un currículum y una carta de presentación efectivos, y brindaría información sobre las oportunidades laborales disponibles.

Respecto a situaciones de posibles violencias basadas en género y discriminación que previamente se han mencionado, se propone lo siguiente:

► **Sensibilización y capacitación:** resulta fundamental que el SENA y la UAESPE implementen programas de sensibilización y capacitación para su personal, con el objetivo de promover la comprensión y el respeto hacia la diversidad de identidades de género, incluyendo la realidad de las personas con experiencia de vida trans. Esto ayudará a generar un ambiente inclusivo y libre de discriminación.

► **Diseño de programas de formación inclusivos:** es indispensable que el SENA desarrolle programas de formación que sean inclusivos y tengan en cuenta las necesidades específicas de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Esto implica considerar la diversidad de identidades de género en la oferta de programas técnicos, tecnológicos y complementarios, y de adaptarlos para garantizar un ambiente seguro y respetuoso.

► **Apoyo a la empleabilidad:** resulta crucial que la UAESPE ofrezca servicios de apoyo a la empleabilidad dirigidos a las personas



migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Esto puede incluir asesoramiento en la búsqueda de empleo, apoyo en la elaboración de currículums y preparación para entrevistas, así como la promoción de oportunidades laborales inclusivas y libres de discriminación.

- **Sensibilización a empleadores:** es importante realizar campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores, con el objetivo de fomentar la contratación inclusiva y libre de prejuicios hacia las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Esto puede incluir la difusión de información sobre los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo y la promoción de buenas prácticas empresariales en materia de inclusión laboral.
- **Diversificación de oportunidades laborales:** tanto el SENA como la UAESPE pueden colaborar en la diversificación de las oportunidades laborales para las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Esto implica promover la igualdad de acceso a una amplia gama de trabajos, evitar la segregación ocupacional y fomentar la inclusión en empleos considerados «generales» o «no estereotipados».
- **Monitoreo y seguimiento:** las dos entidades deben realizar un monitoreo constante de las acciones implementadas y llevar a cabo un seguimiento de los resultados obtenidos en términos de inclusión laboral de personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia.

Respecto a las barreras o situaciones relacionadas con la falta de acercamiento del SENA y de la UAESPE a organizaciones de base, así como las barreras de interseccionalidad antes referidas, se propone:

- **Promover la solidaridad y el diálogo:** tanto el SENA como la UAESPE pueden impulsar iniciativas que fomenten la solidaridad y el diálogo entre las diferentes comunidades vulnerables, lo que incluye a las personas con experiencia de vida trans, lesbianas, homosexuales y otros sectores sociales LGBTIQ+. Esto puede realizarse a través de espacios de encuentro, campañas de sensibilización conjuntas y proyectos

colaborativos que destaquen la importancia de la unidad y la lucha conjunta por la igualdad.

- **Sensibilización sobre la interseccionalidad:** resulta fundamental que tanto el personal del SENA como el de la UAESPE esté capacitado en el enfoque de la interseccionalidad que reconoce las múltiples dimensiones de la identidad y cómo se entrelazan con las experiencias de discriminación y desventaja. Esto ayudaría a comprender y abordar las complejidades y las relaciones entre los diferentes grupos vulnerables, evitando actitudes de rivalidad y jerarquización.
- **Programas de apoyo mutuo:** es posible implementar programas que fomenten el apoyo mutuo y la colaboración entre los diferentes grupos vulnerables. Esto incluye mentorías, redes de apoyo y espacios seguros en los que las personas puedan compartir sus experiencias y aprender unas de otras. La idea es fortalecer la solidaridad y la empatía entre las comunidades, reconociendo que todas ellas enfrentan desafíos similares en el ámbito laboral.
- **Alianzas estratégicas:** fomentar alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y otras entidades que trabajen en la promoción de los derechos de los diferentes grupos vulnerables. La colaboración con estas organizaciones puede fortalecer las acciones y los programas dirigidos a la inclusión laboral, así como impulsar la creación de espacios de diálogo y encuentro entre las comunidades.
- **Educación en derechos humanos y diversidad:** promover la educación en derechos humanos y diversidad en los programas de formación del SENA. Esto incluye contenidos relacionados con la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, con el objetivo de formar profesionales sensibles y capacitados para garantizar entornos laborales inclusivos y respetuosos.

Largo plazo

Ahora bien, las siguientes alternativas permiten al SENA aprovechar la concentración geográfica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina para ser más

eficiente en su atención y ofrecer programas y servicios adaptados a las necesidades específicas de esta población en esos lugares:

- **Establecimiento de sedes o puntos de atención en barrios o zonas donde se concentran personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina:** el SENA puede identificar los barrios o zonas que presentan una alta concentración de estas personas y establecer sedes o puntos de atención cercanos a estas áreas. Esto permitiría que accedan fácilmente a los servicios de formación y empleo ofrecidos por el SENA sin tener que desplazarse largas distancias. En este sentido, se recomienda continuar fortaleciendo las actividades móviles que viene ejecutando el SENA, tales como ferias y eventos por fuera de sus sedes.
- **Diseño de programas de formación y capacitación adaptados a las necesidades de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en zonas específicas:** el SENA puede desarrollar programas de formación y capacitación que aborden sus necesidades y realidades específicas en los barrios o zonas donde se concentran. Estos programas podrían incluir capacitación en habilidades laborales demandadas en esas áreas.
- **Alianzas con organizaciones comunitarias y entidades locales en barrios o zonas específicas:** el SENA puede establecer alianzas estratégicas con organizaciones comunitarias y entidades locales que trabajan en los barrios o zonas donde se concentran las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Estas alianzas podrían facilitar la identificación de sus necesidades y demandas laborales, así como la cocreación de programas y proyectos que promuevan su formación, empleabilidad y emprendimiento en esas áreas.
- **Fomento de emprendimientos y cooperativas en barrios o zonas específicas:** el SENA puede impulsar el fomento de emprendimientos y la creación de formas asociativas en los barrios o zonas donde se concentran las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Esto podría realizarse a través de programas de apoyo al emprendimiento, capacitación en

gestión empresarial y acceso a financiamiento para iniciar proyectos productivos.

Frente a la UAESPE se plantean las siguientes alternativas:

- **Creación de sedes y puntos de atención estratégicamente ubicados:** la UAESPE puede establecer sedes y puntos de atención en áreas geográficas donde se concentran las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida trans y existen necesidades específicas de empleo. Estas sedes y puntos de atención facilitarían el acceso de dichas personas a los servicios de intermediación laboral, asesoría y asistencia técnica, lo que promovería la igualdad de oportunidades de empleo en esas zonas. Así mismo, estas actividades de acercamiento de la UAESPE pueden seguir fortaleciéndose e impulsando ferias de empleo y eventos móviles por fuera de las sedes de la Unidad o de sus prestadores. En tales experiencias, ya existentes, pueden existir oportunidades importantes de acercamiento con personas con experiencia de vida transfemenina y migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina.
- **Establecimiento de alianzas con organizaciones locales y redes comunitarias:** la UAESPE puede establecer alianzas estratégicas con organizaciones locales, como ONGs, fundaciones y asociaciones comunitarias que trabajen en las áreas geográficas donde se concentran las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Estas alianzas permitirían una mayor coordinación y articulación para brindar servicios de intermediación laboral, promover la creación de empleo y facilitar la inserción laboral de estas personas.
- **Implementación de sistemas de información y seguimiento:** la UAESPE puede desarrollar sistemas de información y seguimiento que permitan monitorear la prestación de los servicios de intermediación laboral en las áreas geográficas de concentración de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Estos sistemas brindarían información actualizada sobre la calidad y los resultados de los servicios prestados, lo que facilitaría la toma de decisiones y la

identificación de áreas de mejora. En tales sistemas de información y seguimiento es altamente aconsejable integrar el seguimiento posterior a la vinculación laboral al que se ha hecho referencia previamente.

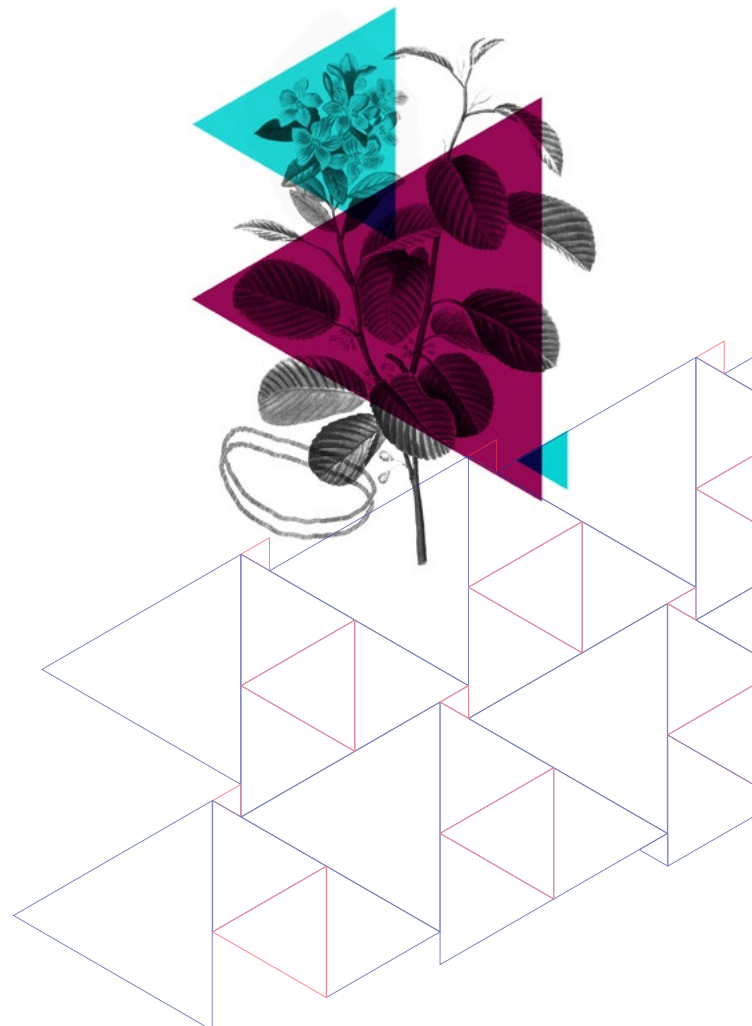
10.5. Recomendaciones para hacer seguimiento, evaluar y monitorear las medidas identificadas en leyes y decretos

Largo plazo

El seguimiento y monitoreo de las medidas expuestas en las leyes y planes mencionados en acápite anterior es crucial para garantizar su efectividad y asegurar que se estén implementando de manera adecuada. En orden a ello, se recomienda lo siguiente:

- **Entidad de seguimiento:** puede ser el DNP o una entidad específica designada por el Gobierno Nacional para este propósito. El DNP ya está involucrado en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo, por lo que podría ser la entidad más adecuada para supervisar el cumplimiento de las medidas en el plan.
- **Indicadores de cumplimiento:** se recomienda establecer indicadores claros para cada medida y política. Por ejemplo, para las medidas relacionadas con la población migrante y personas LGTBIQ+, los indicadores podrían incluir la cantidad de servicios de salud prestados a la población migrante, la implementación de protocolos de no discriminación en el trabajo y la reducción de casos de acoso laboral o discriminación.
- **Evaluaciones independientes:** además de los informes internos, también puede ser útil realizar evaluaciones independientes. Esto podría ser llevado a cabo por organizaciones de la sociedad civil, universidades u otros organismos imparciales que puedan evaluar el impacto de las medidas y verificar su cumplimiento.

- **Participación ciudadana:** involucrar a organizaciones de la sociedad civil y a las propias comunidades afectadas en el proceso de seguimiento puede ser muy efectivo, y proporcionar retroalimentación valiosa sobre la implementación real de las medidas y su impacto en la vida de las personas.
- **Canal de denuncias:** establecer un canal de denuncias específico para casos de incumplimiento o violación de las medidas puede ser útil para que las personas afectadas informen sobre problemas y permitan una respuesta rápida.





Trabajo



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA





11. Referencias

- ACOPI (Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas). s. f. Página web oficial. <https://www.acopi.org.co/>
- Agencia de empleo Colsubsidio. s. f. Página web oficial. <https://www.agenciadeempleocolsubsidio.com/medios-de-reclutamiento-que-marcan-tendencia/>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. 2017a. Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. *Serie de documentos sobre diversidad sexual en Bogotá*. <https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf>
- _____. 2017b. «Línea Técnica Política Pública LGBTI». https://planeacionbogota.gov.co/sites/default/files/lineamiento_tecnico_de_la_politica_publica_lgbti-_puente_aranda.pdf
- _____. 2020. *Comienza el Castillo de las Artes en el barrio Santafé*. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/cultura-recreacion-y-deporte/comienza-el-castillo-de-las-artes-en-el-barrio-santa-fe>
- _____. 2021. *Actualización del Plan de Acción de la Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital. 2021-2032*. https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-04/plan_de_accion_politica_publica_lgbti_de_bogota_2021-2032.pdf
- _____. 2022a. *Recomendaciones para implementar acertadamente la Directiva 005 de 2021 en las entidades distritales*. Bogotá D.C. <https://enbogotasepuedeser.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/Directiva-005-Cartilla.pdf> (último acceso 3 de abril de 2023)
- _____. 2022b. Efectos de las violencias y abandono familiar en personas de los sectores LGBTI en Bogotá. *Serie de documentos sobre diversidad sexual y de género en Bogotá*. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/efectos_violencias_abandono_familiarpersonas_desectores_lgbti.pdf
- _____. 2022c. «El 60% de la población LGBTI asegura que ha sufrido de homofobia y lesbofobia en su lugar de trabajo: diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI». 11 de mayo de 2022. Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación <https://www.sdp.gov.co/print/28762>
- _____. Decreto 399 de 2022 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=128238>
- Alvarado Carmona, Karon. 2021. La violencia contra las mujeres trans en los espacios públicos: Entre el acoso sexual y la transfobia. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. 32 (1). <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/15192/21277>
- ANDI (Asociación Nacional de Industriales). s. f. «Quiénes somos». <https://www.andi.com.co/Home/Pagina/1-quienes-somos>
- ANDI (Asociación Nacional de Industriales), USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional), ACIDI VOCA y Fundación Corona. 2021. *Inclusión de migrantes, una apuesta del sector privado*

- ▶ Avella Bermúdez, Estefanía. 2017. *Trabajadoras sexuales trans: una doble discriminación*. 2017 Cero Setenta 070. <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/trabajadoras-sexuales-trans-una-doble-discriminacion/>
- ▶ Barrenetxea, Miren. 2017. *Género y violencia invisible: actos de habla, imagen, performatividad, nueva episteme y feminismos*. Universidad Complutense. Madrid. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/19880>
- ▶ Cámara de la Diversidad. s. f. «Quiénes somos». <https://camaradeladiversidad.com/nosotros/>
- ▶ Caribe Afirmativo. «Perfiles migratorios de personas venezolanas LGBTI+ en Colombia». 18 de mayo de 2022. USAID. <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2022/05/PERFILES-MIGRATORIOS.pdf>
- ▶ CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos). 2020. «Informe sobre Personas Trans y de Género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales». <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- ▶ Colombia Diversa. 2021. «2020, el año con la cifra más alta de violencia policial, asesinatos y amenazas contra personas LGBT». <https://colombiadiversa.org/blogs/2020-el-ano-con-la-cifra-mas-alta-de-violencia-policial-asesinatos-y-amenazas-contra-personas-lgbt/>
- ▶ Colombia Diversa y Caribe Afirmativo. 2018. «La discriminación, una guerra que no termina. Informe de derechos humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en Colombia 2017». https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2018/07/A-0450_OS_baja-Informe-DDH.pdf
- ▶ Congreso de la República. Ley 1010 de 2006 (23 de enero de 2006), por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ▶ _____. Ley 1564 de 2012 (12 de julio de 2012), por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48425>
- ▶ _____. Ley 1752 de 2015 (3 de junio de 2015), por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- ▶ CGT (Confederación General de Trabajo). s. f. «Página web» oficial. <https://www.sociedadennovimiento.com/es/confederacion-general-del-trabajo-cgt-NT65>
- ▶ Corte Constitucional. Sentencia T- 363 del 11 de julio de 2016. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-363-16.htm#:~:text=T%2D363%2D16%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20desarrollo%20jurisprudencial%20deja%20claro,g%C3%A9nero%20o%20la%20orientaci%C3%B3n%20sexual>
- ▶ _____. Sentencia T - 099 de 2015. Magistrada Ponente. Gloria Stella Ortiz Delgado. https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/4777821/Sentencia+T_099_2015.pdf/6187727c-398f-43d3-9611-787ab6aa4603
- ▶ _____. Sentencia T-141 del 27 de marzo de 2015. Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-141-15.htm>
- ▶ _____. Sentencia T- 549 de 31 de octubre de 2016. Magistrada Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-594-16.htm>

- ▶ _____. Sentencia T- 535 de 18 de marzo de 2020. Magistrada Ponente José Fernando Reyes Cuartas. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-535-20.htm>
- ▶ _____. Sentencia T - 449 de 20 de octubre de 2020. Magistrado ponente Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/SU449-20.htm>
- ▶ _____. Sentencia T - 404 de 2021. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-404-19.htm>
- ▶ _____. Sentencia C - 415 de 2022. Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera. <https://www.leyex.info/juris/3bd97f27bfa59ff09a7247f643e11033.pdf>
- ▶ Coordinadora Paz para las Mujeres. 2022. «Las comunidades transgénero y la agresión sexual». 16 de mayo de 2022. Puerto Rico. <https://pazparalasmujeres.org/biblioteca/las-comunidades-transgenero-y-la-agresion-sexual/>
- ▶ Corporación Caribe Afirmativo. s. f. «¿Quiénes somos?» <https://caribeafirmativo.lgbt/quienes-somos/>
- ▶ Corporación Red Somos. s. f. «Quiénes somos: Red Somos». <https://www.redsomos.org/quienes-somos>
- ▶ Cortés, Javier. 2022. 14 de febrero. «Bogotá cuenta con un nuevo Plan de Acción LGBTI para los próximos 12 años». <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/planeacion/conoce-detalles-del-nuevo-plan-de-accion-lgbti-que-lanzo-el-distrito>
- ▶ CUT (Central Unitaria de trabajadores) s. f. «Quiénes somos». <https://cut.org.co/quienes-somos/>
- ▶ Defensoría del Pueblo. 2022. «Mujeres transgénero continúan siendo las principales víctimas de violencia por prejuicio». 20 de noviembre de 2022. <https://www.defensoria.gov.co/-/mujeres-transg%C3%A9nero-contin%C3%BAan-siendo-las-principales-v%C3%ADctimas-de-la-violencia-por-prejuicio>
- ▶ DNP (Departamento Nacional de Planeación). 2023. «Colombia, potencial de la vida. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 ». <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>
- ▶ Espinosa Rodríguez, Paula Esperanza. 2021 «Organizaciones Trans-incluyentes: Co-construyendo espacios seguros para el bienestar de las personas con experiencias de vida Trans desde las prácticas organizacionales en empresas privadas». Tesis de grado. Universidad Javeriana. Bogotá. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/60352/TG-RODR%C3%8DGUEZ%20ESPINOSA%20PAULA.pdf?sequence=1>
- ▶ FENALCO (Federación Nacional de Comerciantes) s. f. «Qué hacemos». <https://www.fenalco.com.co/es/somos-fenalco/que-hacemos/>
- ▶ Fundación Dignidad Trans. s. f. «Página web oficial». <https://www.facebook.com/FundacionDignidadTrans/>
- ▶ Fundación EUDES. s. f. «Qué hacemos». <https://fundacioneudes.co/#>
- ▶ Fundación GAAT (Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans GAAT). s. f. «Nosotres: Nuestro trabajo». <https://fundaciongaat.org/nosotres/>
- ▶ _____. 2020. «Transmigraciones. Caminos posibles. Informe sobre derechos de las personas trans migrantes en Colombia». <https://drive.google.com/file/d/1CUuyep5UICXRP30G0haLExsnkCUvk2zp/view>

- ▶ _____ . 2022. «Trabajo sí, pero no así. Hostilidad laboral a personas con experiencia de vida trans en Colombia». https://drive.google.com/file/d/1Vvzji_stRACGcFwKfkiWEVr8vvgRSRVH/view
- ▶ Fundación Refugiados Unidos. s. f. «Qué hacemos». <https://www.refugiadosunidos.org/que-hacemos/>
- ▶ González, Herminia. 2014. Repensar la sexualidad desde el campo migratorio: una etnografía multisituada sobre parejas heterosexuales migrantes colombianas. *Revista de Estudios Sociales*, (49) 101-112. <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/5832>
- ▶ Jewkes, Rachel. 2002. Intimate partner violence: causes and prevention. *The lancet*, 359 (9315) 1423-1429. <https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673602083575/fulltext>
- ▶ Ministerio del Trabajo. s. f. «Presentación del Ministerio». <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>
- ▶ Naciones Unidas. 1979. «Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer». <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ▶ _____ . 2007. «Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género». <https://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opedocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2#:~:text=Los%20Principios%20de%20Yogyakarta%20afirman,les%20corresponden%20por%20su%20nacimiento>
- ▶ _____ . 2008. «Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género A/63/635». https://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_declaracion_onu.pdf
- ▶ _____ . 2011. «Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género AG/RES». 2653 (XLI-O/11)1 (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 2011) https://www.oas.org/dil/esp/ag-res_2653_xli-o-11_esp.pdf
- ▶ _____ . 2017. «Estrategia para todo el Sistema sobre la Paridad de Género». https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf
- ▶ OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2022. «Buenas Prácticas en América del Sur en materia de aplicación del pacto mundial la Migración Segura, Ordenada y Regular». <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2401>
- ▶ _____ . 2019. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- ▶ _____ . 2022a. *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*. Primera edición.
- ▶ _____ . 2022b. «¿Qué es el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)?» Entrevista a Marialaura Fino de la OIT 11 de enero de 2022. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_832601/lang--es/index.htm
- ▶ _____ . 2023. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- ▶ OMS (Organización Mundial de la Salud) y OPS (Organización Panamericana de la Salud). 2010. «Comprender y abordar la violencia contra las mujeres». https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciasexual.pdf

- ▶ Presidencia de la República. Decreto 2340 de 2015, por el cual se modifica el Decreto-ley 2893 de 2011.
- ▶ _____. Decreto 410 de 2018, por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas
- ▶ _____. Decreto 216 de 2021, por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria. https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_0216_2021.htm
- ▶ Pride Connection Colombia. s. f. «Página web oficial». <https://www.prideconnectioncolombia.com/>
- ▶ Puentes Méndez, Esteban. 2020. «Herramientas para la gestión del talento humano trans en la ciudad de Manizales». <https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/5873/HERRAMIENTAS%20PARA%20LA%20GTH%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20TRANS%20EN%20MANIZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ▶ Red Comunitaria Trans. s. f. «Página web oficial». <https://www.facebook.com/p/Red-Comunitaria-Trans-100071538730501/SAC>. (Sociedad de Agricultores de Colombia) s. f. «¿Qué es la SAC?» <https://sac.org.co/que-es-la-sac/>
- ▶ Sodexo Colombia On-Site. 15 de julio 2020. https://m.facebook.com/photo.php?fbid=3178742958868867&id=124121050997755&set=a.124127140997146&refid=13&__tn__=%2B%3E
- ▶ _____. 26 de junio de 2020. «@SodexoCol». <https://twitter.com/SodexoCol/status/1276591390722572288>
- ▶ Somos Defensores s. f. «Defender la diversidad». Página web oficial. <https://somosdefensores.org/defender-la-diversidad/>
- ▶ UAESPE (Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo). s. f. «Página web oficial». <https://www.serviciodeempleo.gov.co/la-unidad/quienes-somos>
- ▶ _____. s. f. «Protocolo de atención en la Ruta de Empleabilidad. Población LGBTI. Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo». Noviembre de 2022. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estrategias/genero/eres-un-prestador-de-la-red-del-spe>
- ▶ Unidad para las Víctimas. 2016. «Asociación Nacional de Usuarios Campesinos de Colombia (ANUC)». <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/asociacion-nacional-de-usuarios-campesinos-de-colombia-anuc/14153>
- ▶ Universidad Javeriana. 2023. «Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia». https://www.ofiscal.org/_files/ugd/5d5051_d72b6b8373ef44069b2716768af5ee16.pdf
- ▶ UTRAVENCO (Unión de Trabajadores Venezolanos). s. f. «Sobre nosotros». <https://co.linkedin.com/company/utravenco>

Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá Facultad de Ciencias Jurídicas

| VIGILADA MINEDUCACIÓN |

GAWT
Fundación Grupo de Acción
& Apoyo a Personas Trans

15
AÑOS
TRANSFORMANDO