

DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI



Fundacióncorona

CEB
ANDI

MÁS
PAÍS

Fundación
ANDI

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ACDI VOCA
Expanding Opportunities Worldwide

interra
INICIATIVAS DE INCLUSIÓN PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

CNC
Centro Nacional de Consultoría

COORDINACIÓN GENERAL:

Ángela Sabogal Camargo
Programa de Promoción del
Modelo de Empleo Inclusivo

David Alonzo
Director de Diversidad
Secretaría Distrital de Planeación
Alcaldía Mayor de Bogotá

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Daniela Ochoa Peralta
Programa de Promoción del
Modelo de Empleo Inclusivo

Liliana Narváez
Dirección de Equidad y Políticas
Poblacionales
Secretaría Distrital de Planeación
Alcaldía Mayor de Bogotá

EQUIPO TÉCNICO:

Dirección de Diversidad Sexual:

Mariana Duque
María Sarria
Juan Diego Rojas

Centro Nacional de Consultoría:

Juliana Márquez
Carolina Pulido
Fernando Morales
Equipos de campo cualitativo
y cuantitativo

Fundación Interra

Paola Vanegas
Eduard Arias
Natalia Páez
Alanis Bello
Valentina Duque

COMUNICACIONES

Programa de Promoción de Empleo Inclusivo:

Nadya Bayona
Lorena Torres

Dirección Distrital de Diversidad Sexual:

Viviana Borja
Lina Castro
Camilo Gómez

FUNDACIÓN CORONA

Daniel Uribe Parra
Director Ejecutivo

USAID / COLOMBIA

Lawrence J. Sacks
Director

ACDI/VOCA COLOMBIA

Jimena Niño Cáceres
Directora Programa de Alianzas
para la Reconciliación

FUNDACIÓN ANDI

Catalina Martínez Guzmán
Directora Ejecutiva

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

FUNLAB EXPERIENCE DESIGN

DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI

Fundación Corona

ANDI
MÁS PAÍS

Fundación
ANDI

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ACDI VOCA
Expanding Opportunities Worldwide

interra

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

CNC
Centro Nacional de Consultoría

Tabla de contenido

1.

La inclusión de los **Sectores Sociales LGBTI** es clave para el desarrollo social, económico y cultural

Pág. 10

2.

¿Quiénes son los **Sectores Sociales LGBTI**?

Pág. 18

3.

¿Qué **tipo de barreras** enfrentan los sectores sociales LGBTI para la insertarse al mercado laboral formal?

Pág. 32

- 3.1 Barreras Transversales.
- 3.2 Barreras en el tramo de educación básica, secundaria, media y posmedia.
- 3.3 Barreras en el tramo de intermediación laboral.
- 3.4 Barreras en el tramo de empleo.

4.

¿Cuáles son las **características de un ambiente laboral inclusivo** para los sectores Sociales LGBTI?

Pág. 80

5.

Una aproximación a **buenas prácticas de inclusión** de los Sectores Sociales LGBTI

Pág. 86

6.

Estrategias para **fortalecer la inclusión laboral** de los Sectores Sociales LGBTI

Pág. 104

- 6.1 Recomendaciones transversales
- 6.2 Recomendaciones para el tramo de educación básica secundaria, media y posmedia
- 6.3 Recomendaciones para el tramo de Intermediación laboral.
- 6.4 Recomendaciones para el tramo de empleo

7.

Conclusiones

Pág. 134

8.

Anexos

Pág. 137



Introducción

En Colombia, tener una identidad de género o una orientación sexual diferente a los patrones tradicionales o heteronormativos ¹ implica mayores dificultades para que las personas terminen sus procesos de formación y, en consecuencia, para desarrollar competencias que les permitan acceder y permanecer en el mercado laboral formal de manera igualitaria.

Ante la recurrente marginalización y exclusión de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, especialmente del sector trans (Pérez & Hernández, 2019), esta investigación profundiza en la discusión y reflexión sobre la restitución de sus derechos educativos y laborales.

La inclusión posibilita la transición social de poblaciones que están excluidas del mercado laboral, en tanto les dota de condiciones básicas

cas para la toma de decisiones que incrementen su bienestar y autonomía. Este documento profundiza en el llamado por la inclusión, haciendo especial énfasis en las condiciones particulares de los sectores sociales LGBTI en Bogotá.

En función de ello, este estudio aplicó una metodología mixta de recolección de información primaria, con el fin de documentar, de un lado, las particularidades de las trayectorias laborales de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, así como la configuración del ecosistema institucional y empresarial con que cuenta la ciudad para favorecer estrategias de inclusión.

El documento brinda insumos basados en evidencia para promover la transformación de dinámicas conscientes e inconscientes de exclusión, y visibiliza buenas prácticas

de inclusión ya emprendidas por diversas entidades en Bogotá, así como experiencias internacionales que pueden ser relevantes para los actores interesados en fortalecer la inclusión laboral. Con esto, se busca favorecer esfuerzos institucionales por parte de la empresa privada, los gremios, las organizaciones sociales y el sector público, con el fin último de promover la garantía de derechos educativos, laborales y de no discriminación para los sectores sociales LGBTI en la capital colombiana.

Los hallazgos aquí presentados, expresan la voz de los actores que hacen parte de los sectores sociales LGBTI, sus vivencias, sus experiencias, las barreras que enfrentan en el día a día en busca de la plenitud del goce de sus derechos educativos y laborales, así como las perspectivas de transformación que ya vienen surgiendo en actores clave asociados a la empleabilidad e intermediación.

Este documento es el resultado de una alianza entre la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, y el Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMEI), conformado desde 2015 por la Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios, a través de su Fundación y USAID, a través de ACDI/VOCA. Junto

a la experiencia del Centro Nacional de Consultoría (CNC) y la Fundación Interra, se puso en marcha un plan de trabajo basado en la interacción con los actores clave del ecosistema de empleo inclusivo, a través de la aplicación de 579 encuestas y 42 entrevistas a profundidad individuales y grupales; así mismo, se contó con espacios de socialización, validación y retroalimentación que permiten mostrar hoy los lineamientos contenidos en este documento.

Agradecemos a las cerca de 630 personas que se vincularon al proceso, entre personas miembro de los sectores sociales LGBTI, representantes de empresas, agencias de empleo, cajas de compensación, representantes del gobierno distrital, grupos académicos y organizaciones sociales de base.

La investigación reconoce que, si bien el diagnóstico de las barreras a la inclusión laboral de estos sectores es necesario, es clave pasar a la generación de acciones tangibles que contribuyan a la construcción colectiva de una verdadera inclusión.

Las recomendaciones que da este informe buscan fortalecer las agendas de inclusión laboral en la ciudad, enfatizando en la garantía de derechos educativos y laborales de las personas trans y LGBTI en general.

¹ La heteronormatividad se refiere a las formas de pensamiento que validan las relaciones sexuales-afectivas heterosexuales como los únicos modelos válidos.

El contenido se estructura en **ocho** secciones.

La primera da cuenta del **rol que juega la inclusión laboral del sector LGBTI en el desarrollo económico, social y cultural de la ciudad**. Posteriormente, se presenta la **caracterización de los sectores sociales LGBTI**, de acuerdo con la muestra de personas participantes en esta investigación.

A continuación, se presentan las diversas **trayectorias laborales de las personas LGBTI** con base en el marco definido por el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI); haciendo énfasis en las barreras transversales que enfrentan estos sectores sociales, así como aquellas que surgen en los distintos tramos desde la educación hasta el empleo. La sección cuatro describe lo que sería **un ambiente laboral inclusivo para las personas de los sectores sociales LGBTI** de acuerdo con los hallazgos del estudio. La quinta sección presenta una **aproximación a buenas prácticas de inclusión**, inspiradas por ejercicios desarrollados por organizaciones pertenecientes al ecosistema.

Finalmente, la sección seis describe las **estrategias que se recomiendan implementar para fortalecer la inclusión laboral del sector** y avanzar en la superación de las barreras identificadas. El documento cierra con las conclusiones generales del proceso y los anexos, que dan detalles metodológicos y conceptuales de la investigación.



01

La inclusión de los *Sectores Sociales LGBTI*

**es clave para el *desarrollo
social, económico y cultural***



El fomento de la diversidad e inclusión es un elemento clave que construye sociedades justas y equitativas, a la vez que fortalece su competitividad, a través del crecimiento, la innovación y el desarrollo económico.

En este sentido, el fomento del empleo inclusivo para aquellas poblaciones con barreras de acceso al empleo formal, como las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, población migrante, grupos étnicos, y los sectores sociales LGBTI entre otros, debe estar en el centro de toda estrategia de desarrollo social, económico y cultural de la ciudad y del país.

Un trabajo digno, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se aterrizan a través de los principios de no discriminación e igualdad de género en el trabajo, y en la promoción de cuatro objetivos estratégicos: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

El trabajo digno constituye, pues, un derrotero de justicia social que todos los estados deben garantizar a su población. Para los sectores sociales LGBTI el acceso a un trabajo digno está minado por múltiples obstáculos asociados a los prejuicios y violencias basados en la orientación sexual y la identidad de género.

Las personas LGBTI suelen enfrentan de manera cotidiana a espacios laborales cargados de violencia, dis-

criminación y prácticas de negación de su identidad que truncan todo el proceso de trabajo, en términos de acceso al mercado laboral, permanencia, ascenso, participación en la toma de decisiones y posibilidad de jubilación.

De los 17 objetivos de desarrollo sostenible, el número 8 hace evidente la relación entre trabajo decente y crecimiento económico. Para que esta relación sea tangible, se debe abordar la inclusión laboral de manera integral, diseñar acciones tendientes a la construcción de entornos de trabajo seguros, la igualdad de remuneración por competencias y funciones más que por género, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y el fomento a la formalización y el crecimiento de las microempresas desde un enfoque universal de protección.

Para los sectores sociales LGBTI el acceso a un trabajo digno está provisto de múltiples obstáculos. En los últimos años diferentes organizaciones sociales de los sectores sociales LGBTI y ONGs han promovido transformaciones sustantivas en el mundo del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación.

A partir de los principios de Yogyakarta (ONU, 2007) que operan como estándares internacionales vinculantes que los Estados miem-

bro de la ONU deben cumplir, se insta a la adopción de medidas de política pública que eliminen la discriminación hacia los sectores sociales LGBTI en el ámbito laboral.

De manera específica, el principio 13 determina que es obligación de los estados, eliminar las barreras de acceso al mercado laboral para los sectores sociales LGBTI y promover la protección social de las y los trabajadores sin discriminación alguna de orientación sexual e identidad de género; se pide:

“

Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.” (ONU, 2007, p. 20).

Más allá de la dimensión normativa, el compromiso con la generación de oportunidades de trabajo digno trae profundos beneficios sociales, políticos y económicos. Desde el enfoque de capacidades planteado por Sen (2003), se evidencian las limitaciones que tiene la forma en que se mide el crecimiento económico, ya que se desconocen elementos clave de la calidad de vida y bienestar

de la ciudadanía. Bajo este enfoque se conceptualiza el desarrollo de las libertades de las personas para elegir, capacidad que no debe estar condicionada por la identidad de género u orientación sexual.

Es así como la no inclusión social y laboral de los sectores sociales LGBTI, además de vulnerar los derechos de estas personas también impacta el desarrollo económico y la equidad en la nación, en tanto que hay una parte de la población que ve limitadas sus capacidades de elección y por tanto su oportunidad de bienestar y desarrollo humano.

Además de los beneficios en términos de justicia y equidad, la inclusión genera beneficios a nivel de competitividad. Por ejemplo, Badgett, Waaldijk y Rodgers (2019) plantean que la exclusión social y laboral de los sectores sociales LGBTI involucra costos asociados a la reducción de la productividad, la subinversión en capital humano, y la ineficiencia en la asignación de los recursos humanos, lo cual, en consecuencia, genera impactos sobre el crecimiento del producto interno bruto de una nación.

Específicamente, este estudio encontró que el PIB per cápita es más alto en países donde los derechos laborales para los sectores sociales LGBTI están más garantizados.

Por otro lado, McKinsey and Company (2020) concluyen en su estudio **“La diversidad importa”**, que las empresas comprometidas con la diversidad en general (no solo a nivel demográfico) se destacan en prácticas empresariales clave como la innovación, la colaboración, la confianza, el buen clima laboral y finalmente, mejores desempeños financieros. Para el caso de los sectores LGBTI, el estudio revela que: **“Las compañías con mayor diversidad de orientación sexual en su equipo de liderazgo son 25 por ciento más propensas a destacarse financieramente frente a sus pares”** (p. 15).

Como señala ONU Mujeres (2020), la equidad sexual y de género es un derecho y también un buen negocio para los sectores de la economía; **cuando se apuesta por la diversidad en general, y se promueve el respeto y garantía de los derechos LGBTI, las empresas se posicionan en el mercado, maximizan su rentabilidad, mejoran el clima laboral, fortalecen las prácticas de control interno y contribuyen a romper ciclos de pobreza.**

Grandes empresas a nivel global se muestran cada vez más comprometidas con la inclusión laboral y la promoción de los derechos LGBTI porque esto se traduce en el posicionamiento de sus marcas y atrae nuevos nichos de mercado que suelen contar con un mayor poder adquisitivo.

Ahora bien, en el contexto colombiano, Bogotá es una de las ciudades donde mayores avances se han tenido en la implementación de mecanismos para la inclusión de los sectores sociales LGBTI, sobre todo a nivel normativo.

Debido al interés de la administración distrital y gracias a la gestión realizada por muchas organizaciones trans, la Alcaldía Mayor de Bogotá ha adoptado medidas administrativas y de política pública para enfrentar la discriminación laboral de estos sectores sociales.

En 2021, por medio de la Directiva 005, la alcaldesa Claudia López promulgó el documento de **“Lineamientos de acciones afirmativas en temas de vinculación laboral para personas transgénero en el Distrito Capital”**. Dicho documento incluye acciones relevantes para su-

perar la discriminación laboral de las personas trans en las entidades del distrito, y enmarca acciones como la vinculación de personas trans en calidad de provisionalidad o en empleos de carácter temporal; el respeto por los nombres identitarios y su uso en las plataformas de identificación como carnets, cuentas de correo electrónico, contratos, entre otros; y el despliegue de acciones de sensibilización para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de violencias. Aunque esta directiva solo aplica en el sector público y solo para la ciudad de Bogotá, es el acto administrativo que más ha avanzado en todo el país en pro de la inclusión laboral de personas trans.

A pesar de que es un lineamiento reciente y aún quedan muchos retos en su proceso de implementación efectiva, es un hito para la institucionalidad pública que también puede servir de inspiración para las estrategias de inclusión del sector privado.

Adicionalmente, vale la pena destacar que los esfuerzos de la administración local trascienden a la presente administración. Desde inicios del nuevo milenio la Alcaldía de Bogotá ha incorporado la inclusión de personas LGBTI en distintas institucionalidades, como los deberes de los alcaldes designados o el código de policía.

Desde 2008, los Planes de Desarrollo Distritales han implementado acciones explícitas de inclusión para todos los sectores sociales LGBTI.

El Plan de Desarrollo 2008-2012 Bogotá Positiva, reconoció explícitamente las poblaciones de la ciudad desde una perspectiva de equidad de género, implementando 40 acciones del plan de acción de la Política Pública LGBT, la cual sentó sus lineamientos a partir del Acuerdo 371 de 2009.



Si bien este acuerdo consagra la obligatoriedad de la Política Pública para todas las administraciones, fue a partir del Decreto 062 de 2014 donde se firmaron un total de 15 artículos por medio de los cuales se adopta la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales -LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.

La política pública LGBTI se define como **“El conjunto de acciones planteadas, decididas y desarrolladas por parte del estado, en este caso de la administración distrital, orientadas a garantizar los derechos de las personas de estos sectores sociales.”**

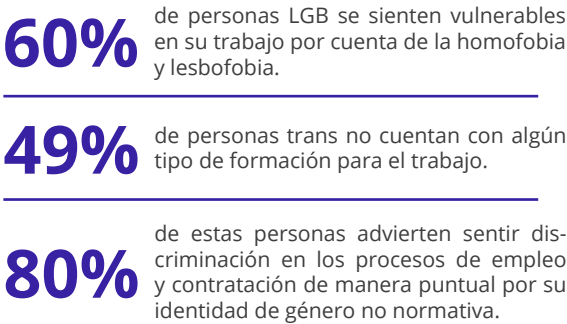
Desde entonces, las administraciones de turno han buscado garantizar e incluir en sus planes de acción distintas iniciativas y lineamientos (Tabla 1).

Tabla 1 Lineamientos de la PPLGBT en administraciones entre 2012 y 2024

Lineamientos	Nivel de desagregación	Periodo de administración
Recomendaciones para la incorporación de la política pública LGBTI en Líneas y Proyectos de Inversión Local.	20 alcaldías locales	2020 - 2024
Línea técnica Política Pública LGBTI.	17 sectores (Gestión Pública; Gobierno; IDPAC; Hacienda; Planeación; Desarrollo Económico, Industria y Turismo; Educación; Salud; Integración Social; IDIPRON; Cultura, Recreación y Deporte; Ambiente; Movilidad; Hábitat; Mujeres; Seguridad, Convivencia y Justicia; Gestión Jurídica) 20 alcaldías locales	2016 - 2020
Lineamiento conceptual de la Política Pública LGBTI.	Distrito	2012 - 2016
Lineamientos Distritales para la aplicación del enfoque diferencial.	Distrito	2012 - 2016
Compilación de Lineamientos Técnicos Bogotá Humana.	Distrito	2012 - 2016
Documento de recomendaciones y consideraciones para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas municipales y/o departamentales para LGBT.	Distrito	2012 - 2016

Fuente: Elaboración propia a partir de información de Observatorio de Política Pública LGBTI

Promover la inclusión de los sectores sociales LGBTI trasciende el nivel de la política pública y depende de varios factores contextuales. De acuerdo con la encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría para esta investigación:



Esto nos da cuenta de que la inclusión efectiva de poblaciones vulnerables trasciende los elementos normativos y recae en transformaciones socioculturales más profundas y de largo aliento.

Como se evidenciará a lo largo de este documento, las barreras responden, en gran medida, a procesos de exclusión arraigados en las formas como se dan las trayectorias de empleo en el país, así como por fuertes componentes culturales e, incluso, sesgos inconscientes.

En este sentido, el derecho al trabajo digno de las personas trans y de muchas personas lesbianas, gais, bisexuales, es alterado por la falta de reconocimiento positivo de la diferencia y la consecuente distribución desigual de posibilidades materiales y económicas. En el estudio **“El trabajo decente en Bogotá: diagnóstico y perspectivas”**, Pineda (2013) indica que se pueden generar valoraciones negativas ha-

cia ciertas corporalidades; además, que a través de la inacción se puede legitimar el matoneo, el acoso laboral, la discriminación, el trato injusto y la imposición del silencio frente a problemas de violencia y desigualdad. Todas estas son prácticas aún evidenciadas en las experiencias de las personas participantes de este estudio.

Desde esta multiplicidad de miradas, la inclusión de los sectores sociales LGBTI en el mundo del trabajo constituye, sin duda, la posibilidad de crear mejores condiciones de generación de ingresos y la promoción del trabajo decente para las personas. Es, además, un esfuerzo por combatir las desigualdades sociales y representa la posibilidad de crear una sociedad más justa, productiva y democrática.

Hay una gran deuda histórica hacia las personas de los sectores sociales LGBTI, y sobre todo con las personas trans que, por las diferentes barreras de inclusión laboral a que se han visto expuestas.

Promover el trabajo digno para estos sectores sociales LGBTI significa abrir posibilidades para que sus vidas sean posibles.

El llamado no es a tener un trato preferencial, sino oportunidades justas, trabajo digno y espacios incluyentes que les permitan aportar con todos sus saberes, historias, talento y potencialidades a la creación de una ciudad mejor.



02

¿Quiénes son los
**Sectores
Sociales LGBTI?**

2.1 Caracterización general de los sectores sociales en el país y la ciudad

Los sectores sociales LGBTI corresponden a aquellas personas que se identifican con una identidad de género u orientación sexual diferente a lo binario o heterosexual.

La categoría de género hace referencia a la interpretación psicológica, social y de la construcción de “sexo”, que organiza y define los roles, saberes, discursos, prácticas sociales y relaciones de poder (SDP, 2015). En este sentido, las percepciones de lo masculino y lo femenino se han definido a partir de construcciones sociales elaboradas en torno a la diferenciación sexual.

Al hablar de identidad de género se hace referencia a cómo una persona se auto identifica y a cómo se comporta y se relaciona con los otros en términos del género; algunas identidades son las personas cisgénero, personas trans, no binarias y cuir o queer.

Por otro lado, la orientación sexual hace referencia a la dirección del deseo erótico y afectivo entre las personas en función de su sexo, algunas de las cuales pueden ser heterosexual, homosexual o bisexual.

En Colombia hay evidentes desafíos a la hora de caracterizar a la pobla-

ción a partir de dichas categorías. En consecuencia, la información cuantitativa y cualitativa que se dispone para la identificación de barreras enfrentadas por los sectores sociales LGBTI y, en particular, para las personas trans es reducida.

A pesar de ello, las encuestas nacionales de Convivencia y Seguridad Ciudadana, y la de Consumo de Sustancias Psicoactivas, a nivel de Bogotá, permiten reconocer una línea de base de los grupos poblacionales según su orientación sexual y su identidad de género. Ambas encuestas indagan sobre el sexo⁴ de la persona, permitiendo identificar si es hombre, mujer o intersexual. Adicionalmente, preguntan sobre la orientación sexual de la persona y de este modo se identifica si es:

- **Heterosexual**
- **Homosexual**
- **Bisexual.**

Finalmente, indagan sobre el género con el cual se identifican, presentando como opciones femenino, masculino y trans.

Los datos más actualizados corresponden a la Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana (ECSC) realizada en 2019. Según sus resultados, al menos 872.585 personas reconocieron hacer parte de los sectores sociales LGBTI, representando el 1,8% de la población total del país (Tabla 2).

En cuanto a su orientación sexual, se identificó que de las personas LGBTI, en el país el:

72% manifiesta ser **homosexual**.

7% manifiesta ser **bisexual**.

Tabla 2 Población colombiana (2019) que pertenece a los Sectores LGBTI

Población LGBTI	Colombia	
	Número	Porcentaje
Homosexual	623.421	1,3%
Bisexual	57.938	0,1%
Personas Trans	555.529	1,1%
Otro	18.834	0,0%
No indica orientación	13.639.921	27,8%

Fuente: Cálculos propios con base en Encuesta de Convivencia y Seguridad Ciudadana – ECSC (2019)

⁴ Pregunta realizada a mayores de 15 años.

2.2 Caracterización de la muestra objeto de este estudio

En este estudio participaron 579 personas que se identificaron como parte de los sectores sociales LGBTI. ***Es importante aclarar que, si bien este ejercicio de recolección de información no puede generalizarse ni expandirse al comportamiento general de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, sí constituye una muestra importante que permite caracterizar a las personas participantes del estudio y aproximarnos a su situación.***

Como se verá a lo largo de esta sección y se profundizará en la sección tres, las personas trans enfrentan mayores barreras para el ingreso al mercado laboral formal. Esto, de un lado, por los procesos de selección y vinculación laboral, pero principalmente, por los rezagos educativos y bajos ingresos económicos, menores al promedio general de los otros sectores LGBTI. Dentro de las personas encuestadas y que se auto reconocieron como parte de los sectores sociales LGBTI:

61% declararon ser de sexo **masculino**.

36% declararon ser de sexo **femenino**.

2% declararon ser **intersexuales**.

⁵ Para consultar cuestiones específicas de tal estudio, como: el marco metodológico del levantamiento de datos de la presente investigación; remítase al anexo número 1. Para ver las limitaciones del estudio remítase al anexo número 3. Para ver detalle sobre las personas participantes del estudio, revisar el anexo 4.

En términos de identidad de género el 28% se identificaron como hombres cisgénero, el 25% como mujer cisgénero, el 20% mujer trans, el 12% como personas no binarias y el 4% como hombres trans.

En términos de orientación sexual, el 44% de las personas encuestadas son gais, 22% lesbianas, 14% bisexuales, 12% heterosexuales, 4% pansexuales y 1% asexuales. Para la construcción final de las categorías de análisis objeto de este estudio, se cruzaron las variables de identidad de género, orientación sexual y sexo biológico asignado al nacer dando como resultado tres categorías:

Mujeres LB con 133 personas entre mujeres lesbianas y bisexuales (22%). **Personas trans**, con 154 personas entre mujeres y hombres trans, (25%); y **hombres GB**, con 292 personas (53%) correspondiente a hombres gais, bisexuales, asexuales y pansexuales.

Dentro de las personas trans, el 71% de las personas son mujeres trans y el 24% hombres trans. La edad promedio de las personas entrevistadas es de 33 años. Las mujeres lesbianas y bisexuales y los hombres GB tienen en promedio 32 años, y las personas trans, 38 años.

Gráfico 1 Distribución por identidad de género

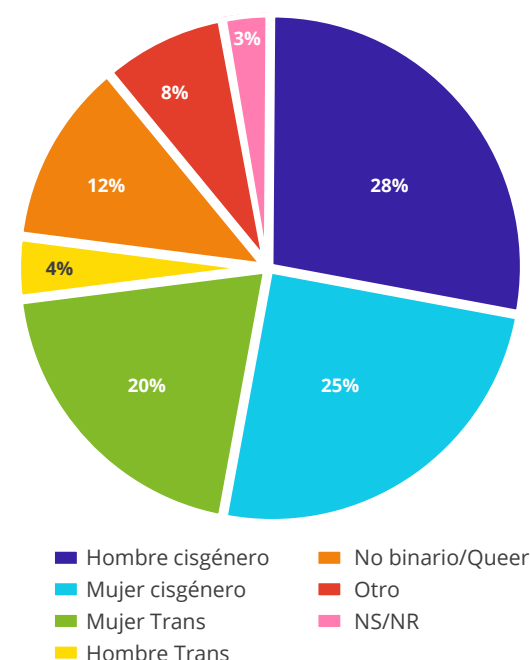
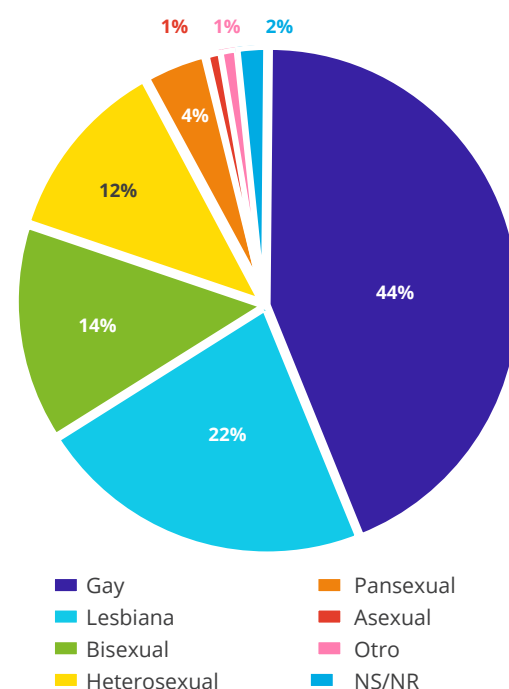


Gráfico 2 Distribución por orientación sexual



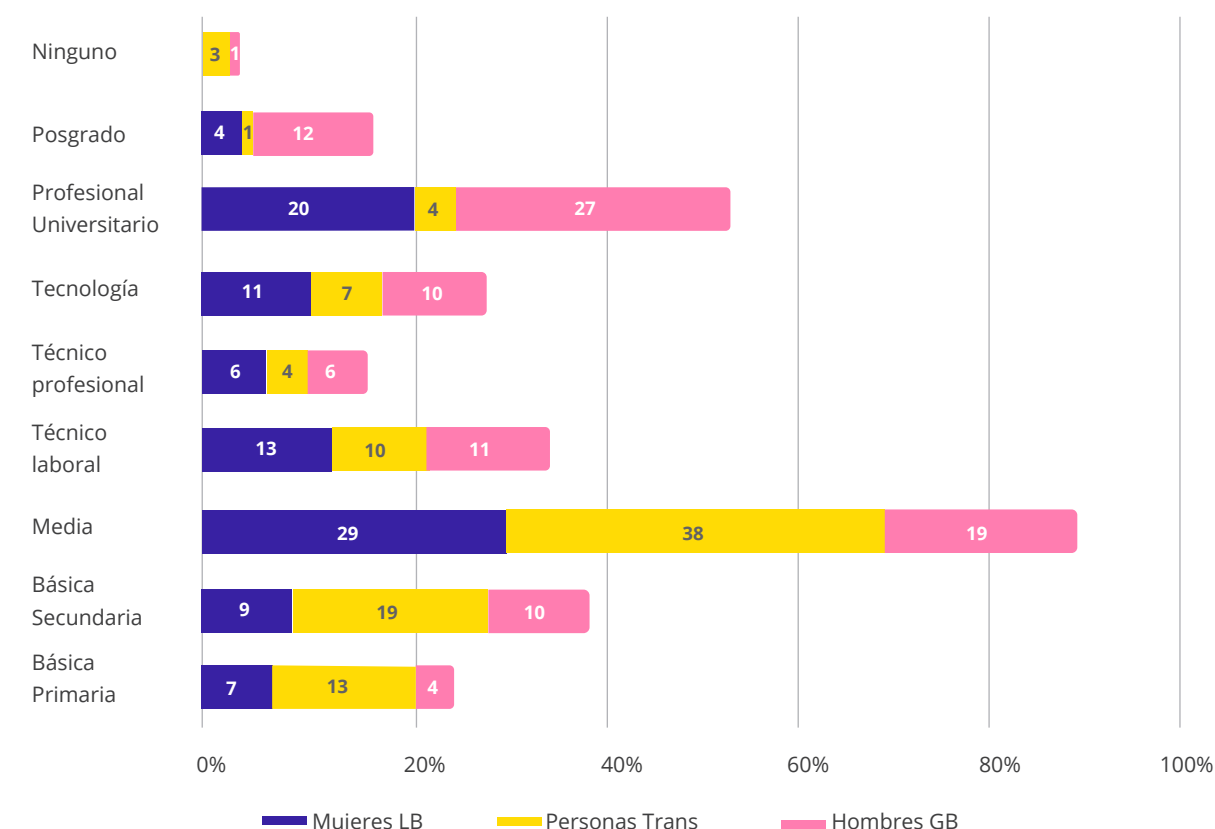
Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

En términos del nivel educativo, el 19% de las personas encuestadas no culminaron el bachillerato; este porcentaje es mayor para las personas trans, ya que el 32% de estas no logró culminar el bachillerato. Así mismo, solo 26% de las personas trans logró acceder a educación posmedia a través de formación técnica, tecnológica y universitaria en comparación con el 46% de las personas de los otros sectores sociales LGBTI encuestadas.

Sólo el 4% de la población trans alcanzó educación universitaria mientras que sólo el 1% cuenta con postgrado. Al analizar a las mujeres lesbianas y bisexuales, se encuentra que el 29% terminó educación media, el 20% es profesional universitario, y el 30% tiene nivel técnico laboral, técnico profesional y tecnológico.

Un dato para resaltar es que, mientras el 27% de los hombres GB son profesionales universitarios, solo el 4% de las personas trans tienen ese nivel educativo. En el caso de las mujeres LB, la mayoría tienen nivel educativo de media (29%) y de profesional universitario (20%).

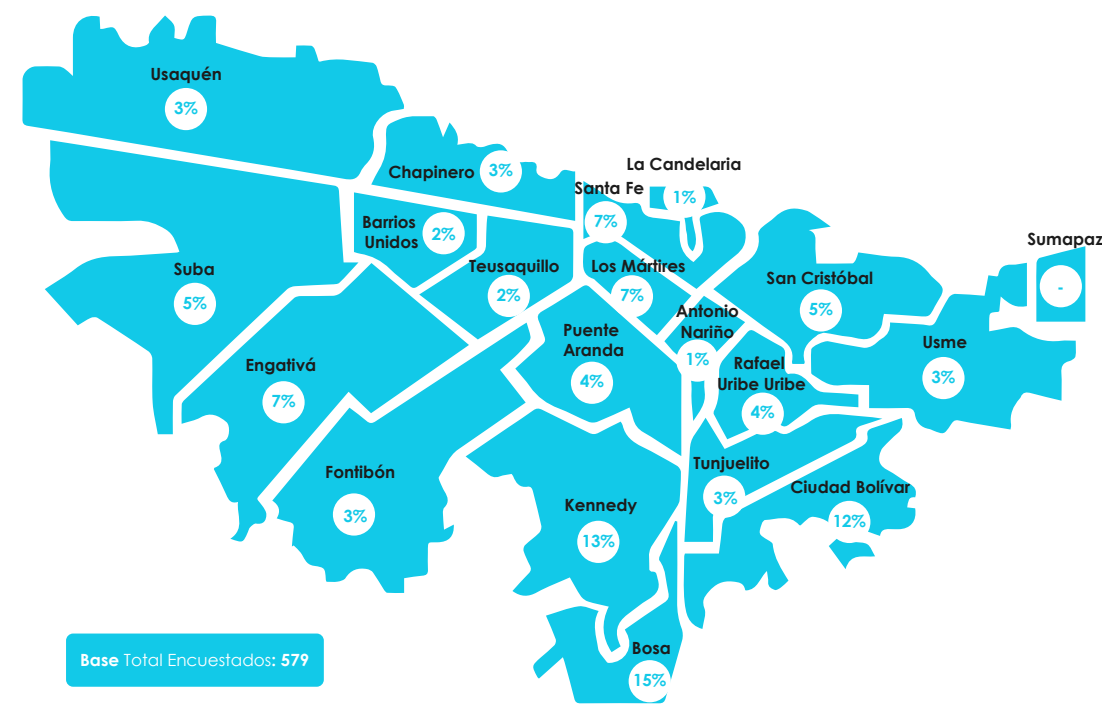
Gráfico 3. Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

En el estudio participaron personas que habitan casi todas las localidades de la ciudad, con excepción de Sumapaz. Las localidades que concentran la mayor cantidad de personas son Bosa (15%), Kennedy (13%), y Ciudad Bolívar (12%).

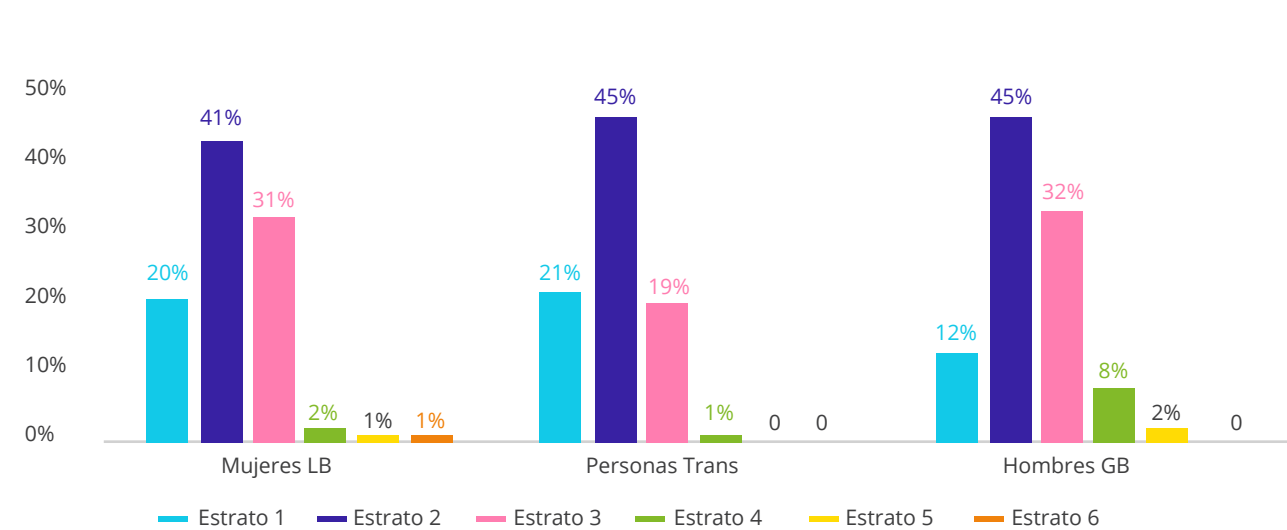
Gráfico 4 Distribución por localidad



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Teniendo como referencia el estrato que aparece en el recibo de energía del lugar donde viven, del total de personas encuestadas la mayoría vive en estrato 2 (44%), seguido por estrato 3 (28%), y estrato 1 (16%). Sólo el 5% vive en estrato 4 y el 1% en estrato 5. Esta tendencia se mantiene para mujeres LB y personas trans. Si bien el estrato socioeconómico no es el mejor indicador de las condiciones de pobreza, si brinda una idea del acceso a bienes y servicios que puede tener la población.

Gráfico 5 Estrato distribuido por sectores



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

En cuanto a la tenencia de servicios públicos, como se observa en la tabla 4, el 24% del sector social trans no tiene acceso al servicio de gas natural en comparación a un 6% para el total de personas encuestadas.

ceso a servicios básicos como agua, energía y gas, se observa que hay una proporción importante de personas de los sectores sociales LGBTI que no tienen acceso a conectividad a Internet, ya sea móvil o fija.

Otra diferencia importante se observa en la tenencia de Internet fijo. **Las personas trans, se encuentran muy por debajo en la tenencia de Internet fijo del total de LGBTI (39% versus 57%).** Si bien casi la totalidad de las personas encuestadas tienen ac-

Este hallazgo es una alerta sobre el tipo de exclusión que puede estar enfrentando este sector, que puede estar superado para los servicios básicos, pero no para el acceso a los beneficios que brinda el mundo digital.

Tabla 4 Tenencia de servicios públicos

Gas natural conectado a Red Pública				
	Total	Mujeres LB	Trans	Hombres GB
SI	88%	94%	74%	92%
NO	12%	6%	24%	8%
NS/NR	-	-	2%	-

Internet fijo				
	Total	Mujeres LB	Trans	Hombres GB
SI	57%	61%	39%	64%
NO	43%	39%	60%	36%
NS/NR	-	-	1%	-

Internet móvil				
	Total	Mujeres LB	Trans	Hombres GB
SI	57%	56%	51%	59%
NO	42%	43%	46%	40%
NS/NR	1%	1%	3%	1%

Al analizar los ingresos, se encuentra que el 24% de personas encuestadas perciben ingresos entre \$908.000 y \$2.000.000, seguido por el 22% entre \$501.000 y \$908.000. Como se observa en la tabla 5, los ingresos de mujeres lesbianas y bisexuales y de hombres GB están alrededor de \$908.000 y \$2.000.000 principalmente.

En contraste, las personas trans perciben ingresos por debajo del promedio general de las personas encuestadas, teniendo al 38% entre \$150.000 y \$500.000.

Por el contrario, el porcentaje de personas trans que reciben ingresos superiores al rango entre \$908.000 y \$2.000.000, está muy por debajo del total de las personas LGBTI.

De acuerdo con este resultado, es posible señalar que las personas LGBTI que están empleadas perciben ingresos que están alrededor del salario mínimo en Colombia, lo cual muy probablemente limita su capacidad de elección de caminos profesionales y acceso a bienes y servicios. **Sólo un porcentaje muy reducido (13% aproximadamente) ha superado dichos niveles salariales.**

Tabla 5 Distribución de ingresos

Ingresos	Total	Mujeres LB	Personas Trans	Hombres GB
Menos de \$150.000	14%	20%	16%	11%
Entre \$150.000 y \$500.000	22%	18%	38%	15%
Entre \$501.000 y \$908.000	22%	22%	21%	23%
Entre \$908.000 y \$2'000.000	24%	27%	15%	28%
Entre \$2'000.000 y \$5'000.000	10%	8%	5%	14%
Más de 5'000.000	3%	3%	1%	4%
NS/NR	4%	3%	5%	5%

Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

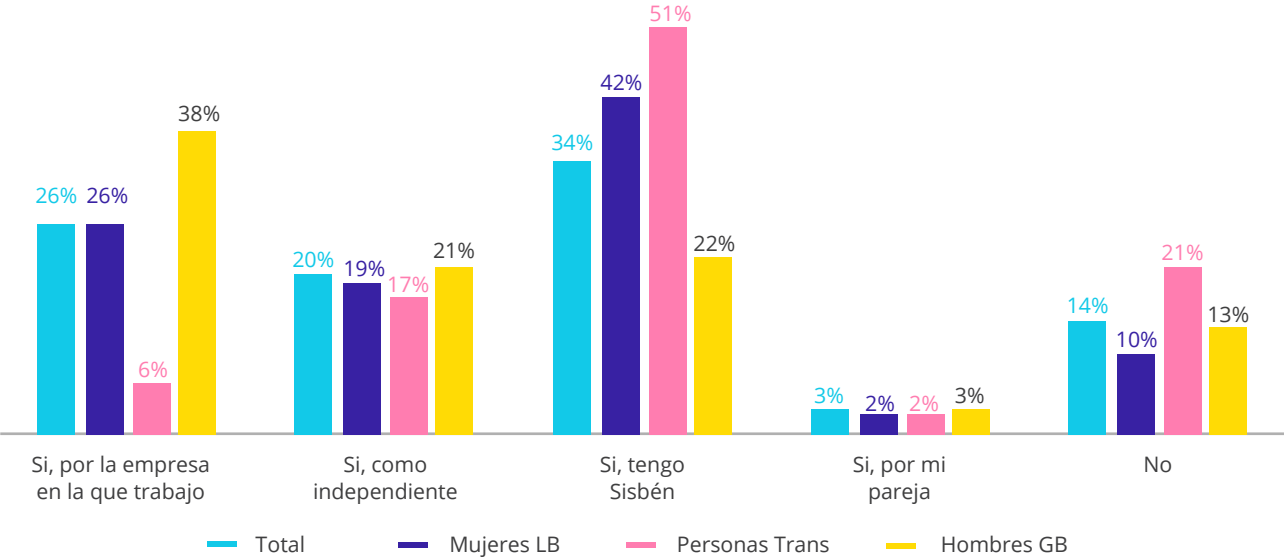
La mayor parte de las personas LGBTI encuestadas se encuentran **afiliadas a servicios de salud** por medio del Sisbén (34%), sólo un 26% mediante la empresa donde trabaja, mientras que el 20% lo hace de forma independiente.

Cabe destacar que el 14% de las personas encuestadas no están afiliadas a ningún servicio de salud al momento de realizar la encuesta. La tendencia se agudiza en las perso-

nas trans, ya que sólo el 6% se encuentra afiliado por la empresa en la que trabaja, lo cual está muy por debajo del total de los sectores sociales LGBTI por esta modalidad (26%).

Al mismo tiempo, la baja proporción de personas que acceden al servicio de salud por su pareja podría estar dando un indicio, aunque no es concluyente, sobre la falta de garantías laborales presentes en el mercado laboral de Bogotá.

Gráfico 6 Afiliación a servicios de salud



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

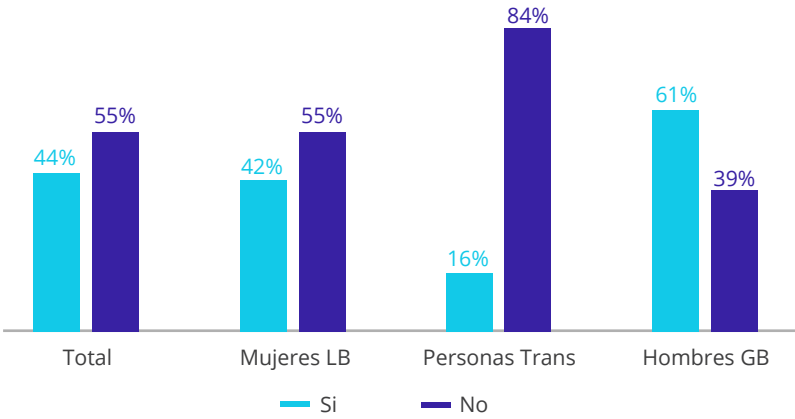
Si se asume la afiliación a pensión como una aproximación a la formalidad laboral⁶, se encuentra que la mayoría de las personas encuestadas hacen parte del sector informal.

Alrededor del 84% de las personas trans no se encuentran afiliadas al sistema de pensiones, lo cual está muy por encima del 55% que no lo está en el total del universo LGBTI (Gráfico 7). Las personas encuestadas son un reflejo de la conformación del

mercado laboral colombiano, donde alrededor del 60% de la población no cotiza al sistema de pensiones.

La desprotección de la vejez es un factor clave que refleja la necesidad de trabajar en políticas que garanticen e incentiven el acceso a empleo formal y trayectorias laborales continuas y estables para las personas de los sectores sociales LGBTI.

Gráfico 7 Afiliación a pensión



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

⁶ De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, la informalidad puede medirse a través de la afiliación a pensión.

Otro aspecto relevante en esta caracterización es el análisis de la participación de las personas LGBTI en programas sociales del gobierno nacional y distrital.

En términos generales se observa que las personas LGBTI encuestadas no acceden a programas sociales del gobierno nacional, como Familias en Acción, Adulto Mayor, Jóvenes en Acción, Programas del ICBF, Subsidio al Desempleo, ayudas para desastres naturales, ayudas para desempleados, Programa Nacional Integral de Sustitución de Cultivos Ilícitos (PNIS), Ingreso Solidario, Compensación del IVA, IMG o Bogotá Solidaria, u otras ayudas como la de COVID.

El ingreso solidario es el único programa que se usa (el 7% de las personas han sido beneficiarias).

8% De las mujeres lesbianas y bisexuales han sido beneficiarias del Ingreso Solidario.

10% De personas trans han sido beneficiarios del Ingreso Solidario.

4% De hombres GB han sido beneficiarios del Ingreso Solidario.

Estos resultados toman especial relevancia bajo el contexto analizado, teniendo en cuenta que hasta aquí se ha demostrado que la mayoría personas LGBTI encuestadas hacen parte de un segmento de la población que se encuentra excluido del acceso al mercado laboral formal y,

por tanto, no cuentan con mínimos de protección social que le permita el acceso a la formación y al desarrollo pleno de sus capacidades. De allí, que el acceso a programas sociales sea esencial para impulsar la construcción de trayectorias laborales para los sectores sociales LGBTI.

La caracterización presentada en esta sección da cuenta de lo diversos que son los sectores sociales LGBTI y, por tanto, de la necesidad de tener enfoques diferenciales a la hora de desarrollar estrategias de inclusión para estos sectores.

Si bien la orientación sexual e identidad de género diversas son condiciones particulares de las personas que conforman los sectores sociales LGBTI, hay condiciones socioeconómicas, familiares, étnicas e incluso de salud que pueden atenuar o exacerbar las situaciones de exclusión que enfrentan estas personas.

Es por tanto una invitación a la no generalización de criterios sobre qué tan vulnerables son las personas LGBTI, sino más bien a comprender cada sector (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex), en su contexto.



03

**¿Qué tipo de barreras
enfrentan los sectores
Sociales LGBTI
para insertarse al
mercado laboral formal?**



Para trabajar en pro de la inclusión de las diversas poblaciones de difícil inserción al mercado laboral formal, es necesario entender de manera sistémica lo que se conoce como las trayectorias desde la educación hasta el empleo, ya que es en este tránsito donde aparecen diversas barreras que impiden o dificultan el acceso y la permanencia en empleos formales.

Para analizar dichas trayectorias, el Modelo de Empleo Inclusivo (MEI), propuesto por la alianza entre la Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios, a través de su Fundación y USAID, a través de ACDI/VOCA provee:

“Una herramienta de conceptualización del sistema del empleo inclusivo que recoge los actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable”

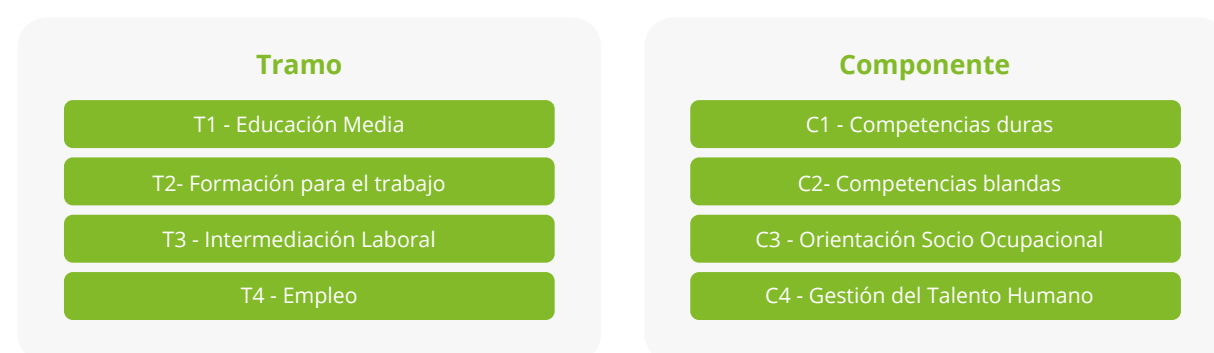
(Fundación Andi, Fundación Corona, ACDI/VOCA, 2016).

En una trayectoria estándar, en donde no existen barreras para la vinculación laboral, las personas inician y culminan su proceso de formación incluyendo el bachillerato y algún tipo de formación técnica, tecnológica o universitaria, donde adquieren las competencias duras y blandas necesarias para trabajar. Esta formación posibilita la búsqueda de empleo a través de canales directos o haciendo uso de los mecanismos de intermediación laboral brindados por el Estado.

Una vez las personas logran engancharse en un empleo, continúan desarrollando sus competencias lo que les permite construir una trayectoria laboral que les permita aportar a la consolidación de su proyecto de vida y desarrollo de su entorno. El desempleo hace parte de esta trayectoria, sin embargo, se espera que las competencias que ha adquirido la persona a lo largo de su vida le posibiliten volver a engancharse en un empleo formal.

El Modelo de Empleo Inclusivo resume este proceso en cuatro tramos y cuatro componentes como se presenta a continuación:

Gráfico 8a Tramos y Componentes del Modelo de Empleo Inclusivo



Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo de Empleo Inclusivo

Los tramos hacen referencia a los momentos o pasos que las personas y/o los empleadores deben surtir para lograr la vinculación laboral. Mientras que los componentes recogen temáticas que deben darse de manera transversal en cada uno de los tramos, bien sea por parte de las personas, las empresas, o por otros actores institucionales.

En ese sentido, los componentes agrupan las barreras más frecuentes y permiten concentrar las acciones de los actores para mejorar la inserción laboral de la población vulnerable. El Anexo 2 presenta más información sobre el Modelo de Empleo Inclusivo.

El desempleo hace parte de esta trayectoria, sin embargo, se espera que las competencias que ha adquirido la persona a lo largo de su vida le posibiliten volver a ingresar al mercado laboral, y no permanecer en desempleo

Las personas constantemente se encuentran en proceso de formación y cualificación, en algunos momentos se enfrentan a la búsqueda de empleo, ya sea que estén empleados o no, y posteriormente logran engancharse y continuar desarrollando su trayectoria laboral.

Gráfico 8b. Trayectoria laboral según el MEI

1. Formación y Cualificación

- Culminación del bachillerato.
- Formación posmedia (Técnica, tecnológica y universitaria).
- Desarrollo de competencias laborales.
- Procesos de cualificación para un cambio de empleo.

4. Desempleo

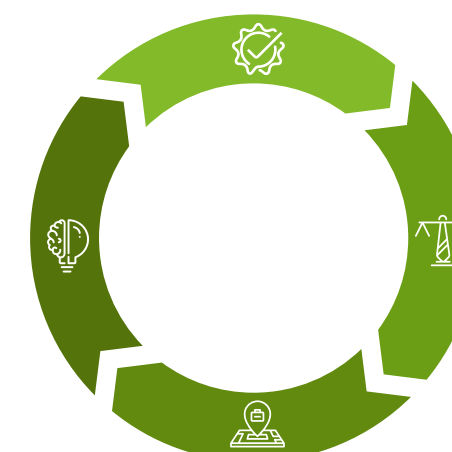
- Periodo transitorio por una decisión individual o externa.

2. Intermediación Laboral

- Búsqueda de empleo: Elaboración de Hoja de Vida, aplicación de vacantes, entrevista laboral.

3. Enganche y permanencia laboral

- Desarrollo de competencias.
- Bienestar Laboral.



Fuente: Elaboración propia, Interra, 2022.

Por diferentes razones, la trayectoria descrita anteriormente no funciona adecuadamente para muchas poblaciones. En Colombia, existen grupos poblacionales, dentro de los cuales se encuentran los sectores sociales LGBTI, que cuentan con trayectorias laborales precarias y discontinuas que impiden su bienestar presente y futuro, su realización personal y la garantía de niveles mínimos de calidad de vida para estas personas y sus familias.

Estas dificultades en las trayectorias de la educación hasta el empleo se generan debido a que existen barreras provocadas por diversos actores y situaciones. Principalmente, instituciones como las escuelas, las entidades de formación, las agencias de empleo o las empresas, generan barreras de acceso a sus servicios, limitando el pleno desarrollo de las personas.

Es así como la importancia de esta investigación radica en comprender de manera sistémica e integrada las dificultades de inclusión laboral que presentan las personas de los secto-

res sociales LGBTI en sus trayectorias de la educación hasta el empleo, para así promover lineamientos que posibiliten la eliminación de dichas barreras, como la negación de oportunidades, y se favorezca la transformación de escenarios para la promoción de los derechos educativos y laborales, así como la valoración del talento de las personas LGBTI.

A continuación, se detallan las barreras que enfrentan estos sectores sociales en su proceso de inserción laboral, partiendo de las barreras transversales, es decir, aquellas que están presentes a lo largo de toda la trayectoria y que no son exclusivas de un tramo particular.

Posteriormente se presentan las barreras en educación; a partir de la recolección primaria de información se evidenció que las barreras en los tramos de educación no se diferencian en los niveles de media o pos-media, por lo que estas se describen aquí de manera conjunta. Finalmente se presentan las barreras en el tramo de intermediación y en el de empleo.

3.1 Barreras Transversales

Si bien a lo largo de este informe se profundizará en las barreras que impiden la vinculación laboral a la luz del Modelo de Empleo Inclusivo, es importante resaltar que varias de estas no responden a las trayectorias planteadas por el MEI sino a condiciones contextuales.

Por las condiciones particulares de los sectores sociales LGBTI, **las barreras inician muchas veces desde los entornos familiares**, sea porque estos no proveen el apoyo necesario a las personas en sus procesos de acceso a educación y empleo, o porque es en la misma familia donde se reproducen patrones de exclusión, discriminación y violencias.

En segundo lugar, están las barreras que refieren a comportamientos arraigados a nivel social. Si bien el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a servicios de salud o a la educación son derechos que deberían garantizarse a toda la población, existen patrones sociales arraigados en la comprensión heteronormativa de la realidad. Estos constituyen factores que potencian las brechas de empleabilidad que hoy en día tienen las personas LGBTI.

A. Ausencia de apoyo familiar: El grupo familiar representa uno de los primeros espacios de interacción de las personas. Se espera que el grupo familiar sea un espacio seguro en donde las personas puedan expresarse libremente y desarrollar su identidad. Sin embargo, durante las entrevistas a profundidad, se pudo evidenciar que **una de las principales dificultades que enfrenta el sector social LGBTI es la aceptación de su identidad en el grupo familiar.** Este proceso de aceptación familiar es mucho más complejo para el sector trans.

“Yo vengo del campo, digamos que soy bastante reprimido, en el sentido de que, no por mis padres, pero, yo sentía una presión social de que *no podía ser yo* entonces, digamos que no le dije a mi familia”
(Entrevista, Hombre gay, 2022).

“El entorno familiar siempre es complejo para nosotras, y *uno tiene que salir del closet muchas veces*. Cada vez que te ves con tu familia, terminas contestando las mismas preguntas y dando explicaciones adicionales. La gente tiene comentarios muy homofóbicos que hacen que inevitablemente uno termine alejándose del núcleo familiar...”
(Entrevista Mujer lesbiana, 2022).

Tabla 6 Resumen de barreras transversales

Tipo	Barrera
Transversales	a. Ausencia de apoyo familiar. b. Comportamientos discriminatorios arraigados a nivel social e institucional. c. Acceso a documentos.



Los espacios de discriminación y exclusión a los que suelen enfrentarse las personas LGBTI desde la familia, determinan, en muchos casos, el inicio de trayectorias laborales inconsistentes y un bajo desarrollo de habilidades socioemocionales, fundamentales para el desempeño formativo y laboral exitoso.

Por ejemplo, las personas evitan acceder a nuevos espacios de interacción dado que temen verse enfrentadas a discriminaciones futuras.

Esto incluye dejar de estudiar, evitar aplicar a nuevas vacantes y a entrevistas de trabajo por temor al rechazo, y en general abandonar la posibilidad de construir una trayectoria laboral que contribuya a la generación de bienestar. Este tipo de discriminación, que inicia en la infancia, repercute en todos los aspectos de vida, incluyendo la inserción laboral.

B. Comportamientos discriminatorios arraigados a nivel social e institucional: Existen comportamientos discriminatorios y prejuicios que afectan el bienestar individual y colectivo de las personas LGBTI, incluyendo su desempeño laboral. Por ejemplo, las personas tienden a asociar características específicas y a hacer generalizaciones sobre el comportamiento de la población LGBTI sin tener ningún tipo de evidencia.

Este tipo de generalizaciones, son también aplicables a otros grupos poblacionales como por ejemplo la población afrodescendiente, la población con discapacidad o la pobla-

ción migrante, y generan percepciones erróneas sobre su desempeño laboral o profesional.

Para el caso de los sectores sociales LGBTI, pero de manera especial para las personas trans, existe un conjunto de juicios negativos que suelen asociarse con ellas como que son personas desviadas, pecadoras, enfermas e improductivas.

“

Las personas asumen que todas las personas gais, lesbianas, etc., vivimos una vida desordenada, de drogas, trago y múltiples parejas. Y la verdad ese no es ni mi caso ni el caso de muchas personas que conozco.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

“

En mi trabajo siempre se generaban cuchicheos simplemente por contar algo tan básico como hablar cosas sencillas de mi novia. Yo no me sentaba a contar mi vida privada, pero la verdad no era un espacio seguro para hablar de cosas simples.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

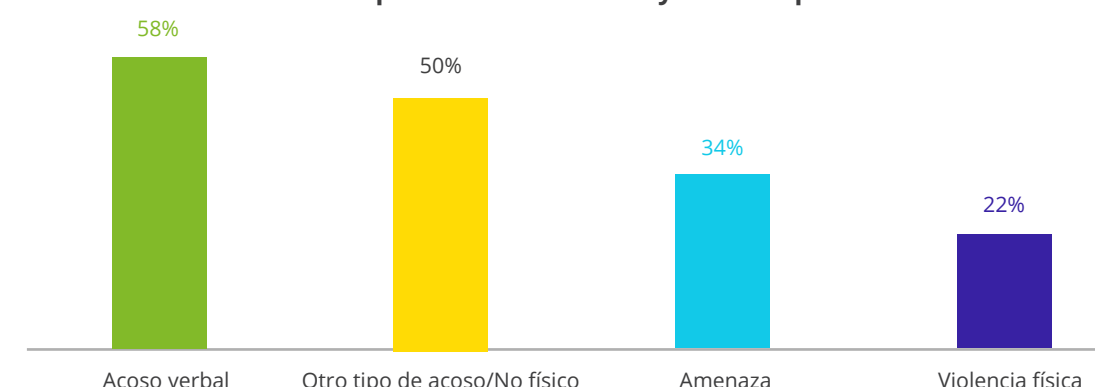
Los prejuicios provienen de estructuras sociales que históricamente han puesto a ciertos grupos en una situación de desventaja, inferioridad y marginalización. De este modo, los prejuicios son valoraciones que distorsionan la percepción que se tiene sobre ciertas personas y, además, mantienen un orden social injusto y discriminatorio.

A lo largo de las entrevistas y encuestas realizadas, se evidenció que las personas de los sectores LGBTI enfrentan prácticas discriminatorias en diversos espacios como la escuela o los escenarios de formación posmedia, durante los procesos de intermediación laboral y en el empleo. Así mismo, en espacios de la vida cotidiana desde el tránsito por las calles, el acceso a servicios en entidades de salud o al relacionarse con funcionarios públicos tales como la policía.

Sumado a la exclusión y segmentación laboral que enfrentan los sectores sociales LGBTI, las personas también experimentan discriminación y acoso, a través de acciones verbales y no verbales, que vulneran sus derechos como ciudadanos y ciudadanas dentro de la sociedad.

La mayoría de personas encuestadas manifestaron haber tenido experiencias de **discriminación y/o acoso**. El 58% señaló haber experimentado acoso verbal o comentarios que le hicieran sentir vergüenza, el 50% acoso físico (como otra persona mirándole a pesar de que quería privacidad), el 34% amenaza de contacto físico por otra persona que le hizo sentir vergüenza o incomodidad y el 22% violencia física como contacto físico en contra de su voluntad.

Gráfico 9 Tipo de discriminación y acoso experimentado

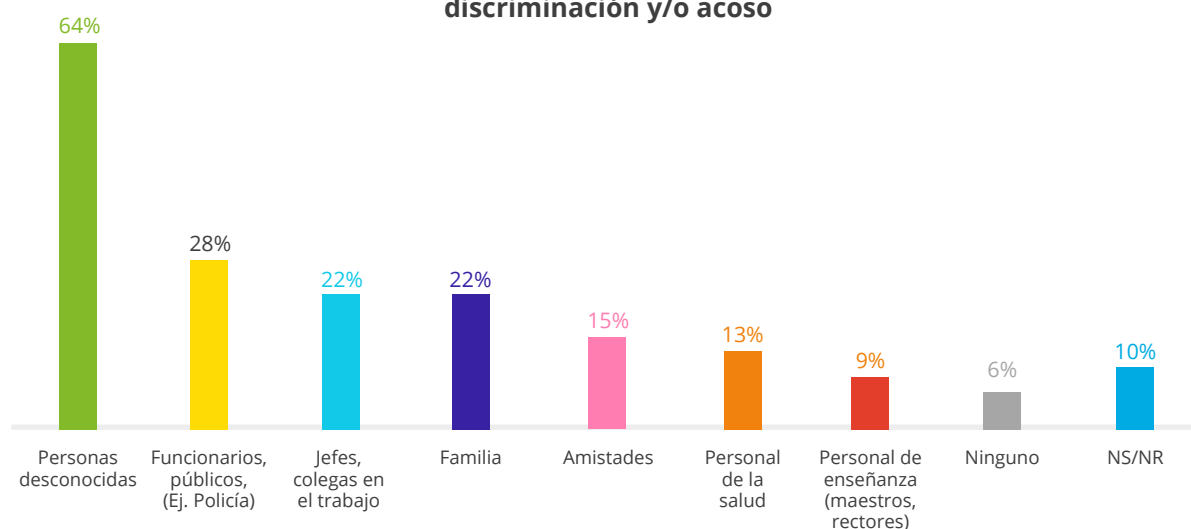


Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Este tipo de acciones de acoso y/o discriminación han estado provocadas principalmente por personas desconocidas (64%), seguido por policías (28%), jefes y colegas de trabajo (22%), familia (22%), amistades (15%), personal de salud (13%) y personal de enseñanza (9%; Gráfico 9).

Estas cifras reflejan cómo la sociedad en general, sin importar los lazos de cercanía, ejerce dinámicas de abuso en contra de las personas que se identifican como LGBTI.

Gráfico 10 Personas con las que ha experimentado discriminación y/o acoso

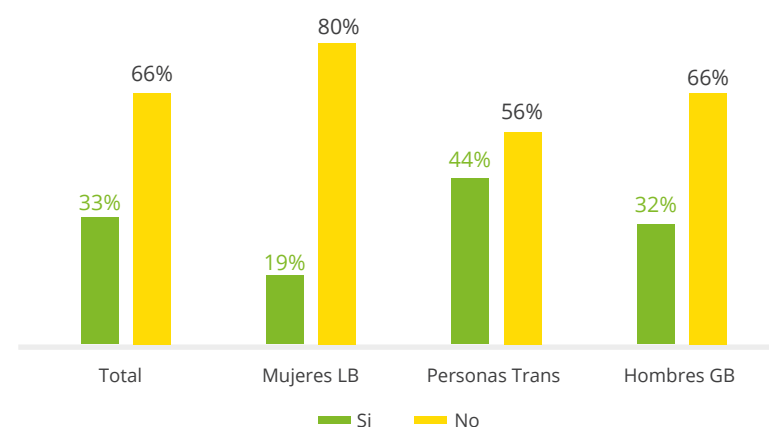


Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Otro aspecto importante de resaltar es la discriminación en sector salud, donde alrededor del 66% de las personas entrevistadas ha experimentado algún tipo de discriminación. En el caso de las personas trans se observa que el 44% ha experimentado discriminación en el sector salud, lo cual está evidentemente por encima del 33% de los sectores sociales LGBTI que han sufrido estas experiencias.

Estas cifras son de especial preocupación, teniendo en cuenta que el sector salud hace parte de los pilares de la protección social, siendo responsables de garantizar bienestar a la población para su adecuada inclusión social.

Gráfico 11 Percepción de discriminación en el sector salud.



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Estos comportamientos también se evidencian a niveles institucionales, donde los procesos y normas que constituyen estos espacios se basan en la heteronormatividad. Esta barrera en particular es exclusiva de los sectores sociales LGBTI en tanto recae directamente en la orientación sexual e identidad de género diversas.

Al constituir procesos institucionales desde lo heteronormativo, consciente o inconscientemente se sancionan las expresiones, deseos y formas de ser de las personas LGBTI y, por lo tanto, no se les permite expresar su sexualidad o su corporalidad en los diversos espacios.

Es así como los únicos cuerpos válidos son los de hombres masculinos con pene y los de mujeres femeninas con vagina (Butler, 2001), dejando a las personas trans fuera de estos patrones de legitimidad:

“

(...) los colegios no permiten la expresión de género; en los colegios no te dejan tener el cabello largo, no te dejan usar aretes, no te dejan poner falda, no te dejan hacer un montón de cosas y considero que esa es la etapa más complicada para una persona LGBT.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

Para las personas trans estas normas son mucho más marcadas. La expresión de su identidad de género es visible para el mundo, dejando a un lado la posibilidad de ocultarla o disimularla, y lo mismo pasa para los hombres gais y mujeres lesbianas con expresiones de género no nor-

mativas. Tanto las mujeres lesbianas con expresión de género masculina o los hombres gay femeninos pueden experimentar formas de discriminación más marcadas a lo largo de su trayectoria de vida, en comparación a las otras personas de los sectores sociales LGBTI.

Dados estos prejuicios y prácticas discriminatorias que existen, algunas personas trans deciden postergar el comienzo de su proceso de transición de género con el fin de evitar el acoso o la expulsión del sistema educativo o de los ambientes laborales. De algún modo, estas personas saben que en estos espacios van a recibir rechazo y, para evitar esta penalidad, se someten a una dolorosa decisión: renunciar al tránsito para poder educarse, formarse o continuar en un empleo. Una servidora pública que ha trabajado en el acompañamiento de personas LGBTI manifestó:

“

¿Por qué una persona que tiene identidad de género diversa no accede a un cargo alto? Porque no ha podido estudiar, por el cambio de su nombre, porque las oportunidades son muy pocas. [Unas mujeres trans] que tienen cargos en la administración distrital me decían:

“¿Sabes por qué nosotras pudimos estudiar?, porque antes de hacer el tránsito estudiamos y cuando hicimos el tránsito ya teníamos el pregrado y teníamos la maestría o la especialización, antes no, o sea, fue así o sino no lo hubiéramos hecho”.

(Entrevista, funcionaria pública, 2022).

Se encontró que algunas personas que decidieron hacer su tránsito mientras contaban con un contrato laboral, no recibieron un respaldo por parte de sus organizaciones y, por el contrario, estas facilitaron y legitimaron prejuicios de género que tornaron el ambiente laboral en un espacio hostil de rechazo y persecución.

Los prejuicios impiden la permanencia de las personas con experiencia de vida trans en sus puestos de trabajo y, en estas circunstancias, las únicas opciones que se delinean para los trabajadores es postergar el tránsito, someterse a la violencia o huir del lugar de trabajo.

Una funcionaria pública del Distrito en su rol de acompañamiento a personas LGBTI, trajo la experiencia de una profesora trans que fue objeto de injurias y persecución por parte de colegas, familias y estudiantes que rechazaron su presencia en la institución.

Este relato revela cómo los prejuicios por identidad de género constituyen barreras para permanecer en los puestos de trabajo:

Uno de nuestros acompañamientos era investigar qué pasaba en el colegio, porque es una persona de 25 años de trayectoria [...] simplemente es una persona que hizo su tránsito, lo único que tenía que cambiar eran los nombres en sus documentos, no era nada más, porque la experiencia la tiene y su experiencia como profesor no cambia porque ahora es la profesora.

En ese momento [...] ella dice: **“Bueno, yo voy a hacer un tránsito, yo creo que ya es la hora y el momento, es mi vida, mis hijos ya están grandes, ya me cansé de cargar con esto toda mi vida, ahora quiero que me llamen Pepita Pérez”.**

A esta profe no quisieron renovar el contrato, le dijeron que se tenía que ir ¿Qué hicieron sus profesores? O sea, varios profesores, y en este caso tengo que contarte fueron hombres, profesores hombres que llamaron a los padres de familia y madres de familia y les dijeron: “mire, tenemos aquí un profesor enfermo, que tiene unas desviaciones, es un depravado, necesito que nos ayuden”. Fueron 5 profesores que llamaron a padres y madres e hicieron un plantón y tuvieron que sacar a la profesora porque ya en ese momento era una profesora. De 5 colegios no dejaron que la contrataran, le hicieron la vida imposible.

(Entrevista, Funcionaria del Distrito, 2022).

Sin duda, tener que postergar su transición es una estrategia costosa en términos emocionales y psicológicos, generando en las personas trans que no asumen su identidad de género de manera pública, sufrimiento, aislamiento y la pérdida de autoconfianza para enfrentarse a los retos que implica la vida cotidiana.

La transfobia crea una especie de encadenamiento de violencias, o como lo llama la Fundación GAAT, una situación de multi conflicto en la que todo se torna conflictivo para las personas trans: las relaciones familiares, ir al médico, salir a la calle, disfrutar espacios públicos, ir a la escuela, hacer compras en el supermercado, conseguir un empleo (Collective Virus Epistemológico, 2020, pág. 81)

C. Acceso a documentos:

Una barrera particular que enfrentan las personas trans y que merece la pena ser mencionada es la dificultad en el acceso a documentos una vez realizada la transición de género. Esta barrera se presenta en varios tramos, desde la educación básica y media hasta el tramo de empleo, e incluye cambios en los documentos de identidad, y certificaciones académicas y laborales.

Si bien el cambio del componente sexo en la cédula está garantizado por el estado colombiano a través del Decreto 1227 de 2015, que permite a las personas trans adaptar sus cédulas según su identidad de género, sin necesidad de someterse a cirugías de cambio de sexo o a peritaje médico y judicial, la ley no contempla gratuidad frente a este procedimiento.

Esto resulta, por un lado, en un proceso discriminatorio ya que las personas heterosexuales cisgénero no deben pagar un valor para adquirir su documento de identidad, pero sobre todo impide que muchas personas trans en situación de vulnerabilidad

económica no puedan acceder a él, ya que se trata de un trámite costoso y largo ante notaría pública.

Adicionalmente, las pocas personas trans que consiguen avanzar en la formación técnica y profesional no consiguen redimir sus títulos en el mercado laboral. En los espacios de socialización con el sector, las personas participantes informaron que generar un cambio de nombre en sus certificados académicos implican costos cercanos a los \$200,000 por lo que muchas veces las personas no pueden certificar sus estudios y presentar evidencia de sus cualificaciones.

“

Para hombres como mujeres trans, el tema de la documentación es un tema completamente complejo ¿por qué?

Porque si yo me quiero cambiar el nombre, o sea, poner el nombre que me identifica, eso me vale trescientos mil pesos, pero hacer ese cambio va mucho más allá porque tengo que cambiar mi diploma de bachiller y eso me vale un pocotón de plata y tengo que cambiar mi cédula, eso vale otra plata, y tengo que cambiar mi diploma de profesional y eso vale otra plata, o sea, cuando nos damos cuenta todo este proceso termina siendo tan costoso para una persona trans que, a veces, la persona lo deja (...)

(Entrevista, Organización trans, 2022).

El no contar con el recurso económico es una limitante. No obstante, incluso al haber invertido ese dinero, las personas trans se encuentran con barreras de negligencia institucional; una funcionaria del CAIDSG que acompa-

ñó a un hombre trans en este proceso, señaló que un colegio femenino le negó la expedición de un nuevo certificado de estudios con su nombre masculino, ya reconocido ante notaría, con la justificación que no podían tener en sus registros un hombre graduado de esa institución.

Ahora, si bien esto constituye una forma de discriminación hacia las personas LGBTI y refleja un privilegio de las personas heterosexuales cisgénero, también evidencia que existen barreras de acceso al empleo impuestas por las empresas, ya que contar con este tipo de certificados no debería ser un requisito que impida la vinculación laboral si la persona cuenta con las competencias necesarias para desempeñarse en un cargo.

Esto, por ejemplo, pasa también para la población migrante o refugiada, quienes muchas veces no pueden acceder a sus certificaciones académicas o laborales.

Dichas situaciones ponen de relieve que no basta con proponer espacios de formación académica y laboral para los sectores sociales LGBTI, si estas acciones no se acompañan de campañas de **cambio cultural e institucional** de mediano plazo que rompan con las prácticas discriminatorias y las barreras de inclusión de esta población.

3.2 Barreras en el tramo de educación básica, secundaria, media y posmedia

La educación constituye el primer eslabón de la trayectoria hacia el empleo. Este tramo determina las oportunidades posteriores que tendrán las personas.

De este modo, el acceso a educación potencia u obstruye las posibilidades de inclusión económica y social que las personas tienen en el mediano y largo plazo.

En el tramo educativo, las personas desarrollan competencias específicas y socioemocionales que marcan su entrada y permanencia en el mundo laboral.

De allí que la relación que estos establezcan con el sistema educativo sea determinante para su motivación por continuar desarrollando capacidades que les permita desarrollar su pleno potencial, su proyecto de vida, y hacer parte de la vida productiva.

El tránsito por este tramo para los sectores sociales LGBTI en la mayoría de los casos se convierte en un

obstáculo que determina su relacionamiento con el mundo de la formación y posteriormente con el laboral.

La educación media y posmedia constituyen los dos primeros tramos del Modelo de Empleo Inclusivo y hacen referencia tanto a la educación requerida para culminar el bachillerato como a la formación posterior al bachillerato que incluye la formación orientada al trabajo, la educación técnica, tecnológica y universitaria.

A lo largo de este proceso, las personas generan y fortalecen competencias duras y habilidades socioemocionales, ambas fundamentales para un proceso de enganche laboral exitoso.

La siguiente tabla presenta el resumen de las barreras del tramo de educación media y posmedia:

Tabla 7 Resumen de barreras que enfrenta los sectores sociales LGBTI para la inclusión laboral en los tramos de educación

Tramo	Barrera
Educación media y posmedia	a. Rezago educativo: Deficiencia en competencias duras y habilidades socioemocionales. b. Carencia de recursos económicos para la educación por falta de apoyo familiar. c. Violencias escolares que dificultan el tránsito por el tramo de formación. d. Invisibilidad del enfoque de género y diversidad sexual en el aula.

A. Rezago educativo: deficiencia en competencias duras y habilidades socioemocionales:

Las personas que no logran terminar el bachillerato tienen obstáculos que se prolongan a lo largo de su vida: difícilmente logran engancharse a un trabajo estable, terminan atrapadas en la informalidad en donde no existe ningún tipo de contribución a seguridad social. Esto acarrea un problema en la vejez ya que estas personas no contarán con un sistema de protección social que les cobije cuando ya no puedan trabajar.

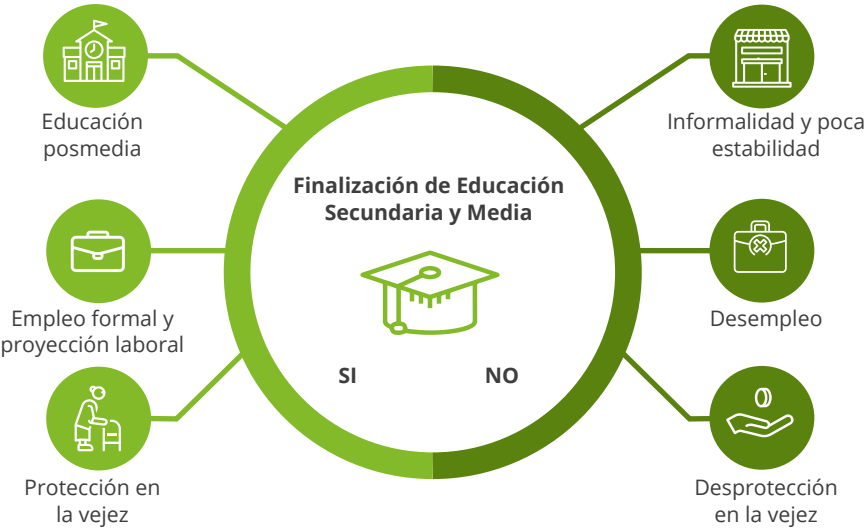
La escuela, al igual que el entorno familiar, se caracteriza por ser un es-

cenario para desarrollar habilidades socioemocionales como la capacidad de comunicación, la resiliencia o el liderazgo. La carencia de espacios seguros dificulta el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para participar en condiciones competitivas en el mercado laboral formal.

El análisis de las entrevistas realizadas al sector social LGBTI nos muestra que las personas que no completaron el bachillerato presentan trayectorias laborales mucho más inconsistentes y asociadas a actividades informales⁷ que las personas pertenecientes al sector social LGBTI que lograron niveles de cualificación mayor.

⁷ El empleo informal incluye todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores (OIT, s.f.).

Ilustración 1. Comparación de trayectorias en la educación



Fuente: Elaboración propia, Interra, 2022.

De acuerdo con las entrevistas, desde el sector empresarial también se reconoce la falta de competencias específicas y socioemocionales como una de las barreras para promover la inserción laboral, lo cual es resultado del rezago educativo de las personas.

Por ejemplo, si bien la empresa Transmilenio ha intentado promover la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, se ha enfrentado con que la falta del bachillerato o de cualificaciones de formación posmedia, termina convirtiéndose en una barrera que impide el enganche de estas personas en vacantes disponibles.

“

(...) en temas de competencias duras es complicado, es complicado sobre todo para nosotros que somos una empresa de servicios y americana, y somos hotelería donde el inglés por ejemplo es un requisito en casi todos mis cargos entonces es súper complicado que encuentres a alguien trans que cumpla el requisito.

Entonces, si tienes casos donde hay chicos, chicas que han estudiado y que tienen la competencia, pues se prefiere a estas personas y no a una persona que no sepa inglés.

(Entrevista, Sector empresarial, 2022).

Estas barreras son mucho más marcadas para el sector trans. Por un lado, la discriminación que enfrentan estas personas en los espacios escolares se traduce en menores oportunidades para adquirir capitales culturales y académicos que permitan a las personas trans y LGBTI competir en el mercado laboral.

La expulsión escolar hace que las personas trans se inserten en nichos laborales de baja cualificación y en actividades económicas informales que apenas permiten la supervivencia.

Este tipo de barreras en el mercado laboral relacionadas con la cualificación en competencias laborales que sean demandadas por las empresas y que hagan parte del propósito vital de las personas, inician con las barreras en los espacios educativos, lo que significa la pérdida de oportunidades para acceder, permanecer y mejorar la ubicación laboral.

Así lo relató una mujer trans:

“

(...) Entre las dificultades, primero que todo es el estudio ¿cierto? Que día me llamaron del Éxito, y me dijeron que como yo era una chica trans que me podía presentar, que no había inconveniente, y entonces, yo les dije: **“Que sí, que claro, que yo iba”**.

Entonces me preguntaron: **“¿Qué año de escolaridad tiene?”**, entonces les dije: “tercero de primaria”.

Entonces de una vez me rechazaron, sólo por eso.

(Entrevista, Mujer trans, 2022).

B. Carencia de recursos económicos para la educación por falta del apoyo familiar:

Una de las razones asociadas al rezago educativo de las personas de los sectores sociales LGBTI es la falta de apoyo de las familias, factor que afecta profundamente las posibilidades de permanecer en el sistema educativo e incentiva el ingreso al mercado laboral informal.

Al analizar las razones por la que la población desertó de su programa de estudio se encontró que el 60% de la población atribuye a razones económicas, el 25% lo atribuye a discriminación por orientación sexual o identidad de género, y el 16% a razones familiares.

“

(...) Muchas de las personas trans han sido expulsadas de sus casas a muy corta edad, es decir, en la adolescencia entre los 12 y 14 años, por ser trans, esto los ha llevado a ser niños en la calle que en dos semanas de aguantar hambre pues tienen que buscar qué hacer y esto los está llevando, uno, a la desescolarización a muy temprana edad, lo que hace que no muchas personas trans puedan alcanzar el bachillerato y, de esa misma forma, no pueden alcanzar una carrera universitaria, un posgrado o una maestría.

(Entrevista, Organización de Hombres Trans, 2022).

De manera particular, las personas **jóvenes LGBTI que son expulsadas de sus hogares se ven obligadas a desertar del colegio para trabajar y poderse sostener**, reduciendo sus oportunidades educativas (PNUD, 2014).

Muchas de las personas jóvenes que intentan continuar con su educación por sus propios medios, enfrentan barreras en el acceso al sistema educativo. Por ejemplo, para obtener documentos de identidad, estas personas deben presentar certificados de nacimiento y certificados de registro de familia a los cuales no tienen acceso si fueron rechazadas por sus familias (OIT, 2016; PNUD, 2014). En otros casos, estas personas pierden el soporte financiero de sus padres cuando se enteran sobre su identidad y orientación sexual (Bagett, Walldijk, y Rodgers, 2019).

Esta información es consistente con la medición de la Línea de Base de la Política Pública LGBTI realizada por el gobierno local en 2015 que indica que el 8.8% de las personas LGBTI en Bogotá expresó que su derecho a la educación fue vulnerado en los últimos tres años, siendo las personas transgénero (17.62%) las más afectadas (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

C. Violencias escolares que dificultan el tránsito por el tramo de formación:

El acoso escolar (bullying) y la violencia física son desafíos importantes para los entornos escolares en general, por lo que no afectan únicamente a las personas LGBTI.

En el contexto educativo, las expresiones del rechazo por parte de personas compañeras de clase o personal de la comunidad educativa como el profesorado y las directivas, generan no solo temor y desconfianza, sino que muchas veces desencadenan en la deserción escolar (World Bank Group, 2012).

El acoso escolar homofóbico (UNESCO, 2012) tiene efectos adversos en la salud mental y psicológica de las personas, incluso relacionada con depresión, la ansiedad, la pérdida de confianza, el aislamiento social y perturbaciones en el sueño.



Para muchas personas de los sectores sociales LGBTI el espacio escolar es un lugar de humillaciones cotidianas en el que profesores, compañeros y compañeras, y otras personas miembro de la comunidad educativa generan prácticas de violencia, insulto e indiferencia:

“La gente que al permanecer tanto tiempo conmigo se dio cuenta de muchas cosas...muchos dijeron *yo no me arrimo a ella*, son cosas que realmente no tienen nada que ver con el estudio pero que **perjudican este asunto emocional que te mantiene de pie para el proceso académico**. No es lo mismo llegar digamos sintiéndote bien con todo el mundo a llegar y sentir que todo el mundo te detesta y sentarte a estudiar... yo diría que los últimos tres años fueron complicados por todo este proceso de las relaciones humanas en el colegio”

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022)

Este tipo de violencias tiene un impacto directo en la permanencia en el sistema escolar de todas las personas. Dentro de las personas encuestadas para este estudio, una de cada cuatro personas entrevistadas asocia la deserción a escolar a experiencias discriminatorias.

Esta situación genera dificultades para adquirir las habilidades socioemocionales y las competencias duras necesarias para un tránsito efectivo hacia el empleo.

Finalmente, este tipo de tratos hostiles por parte de directivos y docentes también afecta en algunos casos los procesos de orientación socio ocupacional de estos adolescentes y jóvenes.

Además de contar con ambientes educativos en algunos casos riesgosos para la permanencia educativa y salud mental del estudiantado de estos sectores sociales.

“

La orientadora de la mañana me mandó muchas veces de la secretaría y a mi casa cuando veía que yo estaba con la chica con la que salía, me mandaba a orientación y me decía que no nos podían ver a las dos juntas.

O sea, totalmente lo contrario a lo que yo en ese momento necesitaba, pues yo misma me decía **“Sí, soy una porquería y tienen razón”**.

Pero analizándolo ahora, pienso que esa señora estaba haciendo las cosas muy mal, o sea, en vez de llamarme para orientarme, me llamaba para recalarme y decirme que estaba mal y pues yo también lo creía.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022)

El sistema educativo se caracteriza por la ausencia de intervenciones que promuevan y valoren la inclusión de las identidades de género no hegemónicas, en donde se oriente al estudiantado, y se trabaje en el respeto hacia las diferencias.

Para hombres gays y mujeres lesbianas la discriminación por orientación sexual puede conducir a la evasión del territorio escolar.

Sin embargo, el peso de la deserción recae de manera más notoria en mujeres y hombres trans que abandonan la escuela como producto de la transfobia, lo cual al final se traduce en menores capitales escolares para competir en el mercado laboral. **Una de las personas entrevistadas señala:**

“

En el colegio no hubo acceso a charlas u orientación hacia ese tipo de tipo de personas, hacia ese tipo de gustos y de pronto digamos las charlas que daban de orientación sexual iban solamente dirigido solamente a público heterosexual por así decirlo (...) **Entonces uno crece, uno se encierra en sí mismo en el colegio pues porque no hay una orientación o algo así**, los profesores no hablan del tema y lo que se crea es bullying, entonces cualquier momento, cualquier charla que no tenía o cualquier película que a uno lo llevaban a ver en el colegio, veía algo de ese tema y me se sentía mal, los compañeros lo desconocían y lo tomaban como burla.

(Entrevista, Hombre gay, 2022)

D. Invisibilidad del enfoque de género y diversidad sexual en el aula:

Raewyn Connell (1993) plantea el término *injusticias curriculares* para referirse a aquellas situaciones educativas en que los intereses de los grupos menos favorecidos no son contem-

plados por las prácticas escolares. Las personas trans experimentan una paradoja en la escuela. **Por un lado, son extremadamente invisibles para ser incluidas en el discurso educativo y, a su vez, demasiado visibles para ser objeto de la reproducción de prácticas violentas y correctivas.**

La injusticia curricular tiene como efecto que hombres y mujeres trans evadan la escuela a tempranas edades o bien atrasen su transición para poder pasar “inadvertidas” por los procesos de educación.

“

(...) las personas trans, para ser sincera, sufren discriminación y sufren violencias, sufren bullying, matoneo, prejuicios, estigmas en contextos escolares, eso está asociado también a ciertas expresiones asociadas al género, o sea, un hombre en la medida que se aleje más de patrones estereotipados como femeninos va a tener mayores posibilidades de poder pasar de agache o estudiar, o inclusive, si conocen su orientación sexual puede estar allí sin tener tantos problemas.

Por el contrario, una persona que se acerca más a un cuerpo que fue leído de una mujer transgénero y que es muy femenina, en contextos educativos se vuelve un asunto adverso, inclusive el acceso y la permanencia se vuelven adversas, entonces creo que eso allí tiene un impacto en materia laboral.

(Entrevista, Organización Trans, 2022)

De acuerdo con el World Bank Group (2012) se ha encontrado que el uso de materiales educativos basados en lo heteronormativo tiende a perpetuar estereotipos negativos y contribuyen a la violencia homofóbica y transfóbica.

Asimismo, la ausencia de representaciones positivas de las diferencias sexuales y de género, contribuye a normalizar la idea de que la única forma válida de existir es siendo una persona heterosexual.

Evidentemente, esta invisibilización contribuye a reforzar la injusticia curricular y a hacer de la educación una herramienta que, en vez de favorecer la construcción de ciudadanía, pluralidad y democracia, se convierte en obstáculo.

3.3 Barreras en el tramo de intermediación laboral

La intermediación laboral hace referencia al proceso en el cual las personas buscan trabajo, por lo que da cuenta de la intersección entre la oferta y la demanda laboral, y abarca desde la búsqueda de trabajo hasta el momento en que la persona pasa por el proceso de contratación.

Ocupar una vacante demanda pasos previos como obtener información sobre oferta laboral, construir un perfil laboral, diseñar la hoja de vida y asistir a entrevistas. Algunas personas cuentan con mayores herramientas para enfrentar este proceso de manera exitosa; otras tienen mayor dificultad para afrontar esta etapa y por lo tanto transitar a la fase de empleo resulta mucho más difícil.

En este tramo, las personas se enfrentan a asimetrías de información para conocer con claridad los requerimientos de las empresas y poder

identificar si sus competencias y habilidades son reconocidas y valoradas por los empleadores.

En este tramo es fundamental el acompañamiento a todas las poblaciones para lograr un proceso de enganche laboral exitoso ya que, si no se tiene acceso a los canales de información de vacantes y a procesos de selección, los resultados que alcance el país en educación y formación serán insuficientes en términos de inclusión laboral.

Esto es de especial relevancia para las poblaciones que, por estar en condición de vulnerabilidad, pueden estar desconectadas de las plataformas de convocatoria, así como de las redes de conocidos y referenciados, a través de las cuales las empresas buscan a sus colaboradores (ACDI/VOCA, Fundación ANDI, Fundación Corona, 2021).

Tabla 8 Resumen de barreras que enfrenta los sectores sociales LGBTI para la inclusión laboral en el tramo de intermediación laboral

Tramo	Barrera
Intermediación laboral	a. Bajo uso y desconocimiento de los canales de intermediación institucionales. b. Falta de acompañamiento efectivo en los procesos de colocación e intermediación laboral. c. Sesgos Inconscientes: Se priorizan los juicios de valor y no el perfil de las personas aspirantes. d. Barreras administrativas en los procesos de contratación. e. Prevención en la aplicación de vacantes.

Como se pudo observar, las discriminaciones y prejuicios por orientación sexual e identidad de género limitan el acceso y la permanencia de los sectores sociales LGBTI dentro del sistema educativo.

Esto significa que enfrentan mayores dificultades para ingresar a la oferta de educación posmedia, técnica o profesional.

Ya que en una alta proporción no cuentan con un grado de bachiller, no poseen recursos económicos para continuar un proceso de formación y, como consecuencia de la exclusión, deben insertarse en trabajos de supervivencia que demandan un uso intenso de tiempo y que por tanto les impide participar de procesos educativos. Esto desencadena importantes barreras no solo en el posible desempeño laboral de las personas, sino en el momento mismo de la búsqueda de trabajo.

A. Bajo uso y desconocimiento

de canales de intermediación institucionales

Al indagar por el medio utilizado por las personas LGBTI para efectivamente conseguir empleo, sea su empleo actual o el último que tuvieron, se evidenció que los servicios de intermediación institucionales son muy poco utilizados.

Dentro de la muestra de este estudio, solo un 10% dijo haber conseguido un empleo por medio de las Bolsas de Empleo, un 3% manifestó conseguir una vacante a través del Servicio Público de Empleo y sólo el 1% por medio de una Caja de Compensación Familiar.

Esta tendencia coincide con la general nacional, ya que para el 2020, solo el 4,5% de las personas ocupadas en Colombia encontró empleo a través de estos canales (ACDI/VOCA, Fundación ANDI, Fundación Corona, 2021).

Tabla 9 Métodos de búsqueda de empleo de personas que se encuentran trabajando o en su último empleo

Método de búsqueda utilizado para encontrar empleo	Actual				Último Empleo			
	Total	Mujeres LB	Personas Trans	Hombres GB	Total	Mujeres LB	Personas Trans	Hombres GB
Bolsa de empleo (Elempleo.com, CompuTrabajo)	10%	6%	0%	17%	7%	9%	1%	8%
Cajas de Compensación	1%	1%	1%	1%	1%	-	-	2%
Organizaciones sociales	1%	0%	3%	1%	4%	7%	3%	3%
Página web de la empresa	6%	4%	0%	11%	2%	2%	3%	2%
Periódico (Puso o consultó avisos clasificados)	1%	1%	0%	1%	1%	2%	-	1%
Pidió ayuda a familiares, amigos, colegas	46%	49%	48%	44%	48%	54%	55%	42%
Redes sociales	8%	3%	5%	13%	10%	14%	7%	10%
Servicio Público de Empleo	3%	1%	1%	5%	4%	2%	-	6%
Sistema de información del SENA	1%	3%	1%	0%	3%	2%	5%	3%
Visitó, llevó o envió hojas de vida a empresas o empleadores	17%	18%	6%	22%	15%	9%	9%	20%

Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Las personas trans no utilizan las bolsas de empleo ni las páginas web de las empresas y sólo el 1% utilizó el Servicio Público de Empleo y/o las Cajas de Compensación Familiar. **En cuanto a la búsqueda de empleo se evidencia un bajo uso de las plataformas oficiales de las empresas y de las bolsas de empleo como métodos para encontrar trabajo, que priman las recomendaciones de familiares, amigos o colegas.**

B. Falta de acompañamiento efectivo en los procesos de gestión y colocación:

Existen barreras administrativas y jurídicas que dificultan el conducir la oferta de formación laboral a

aquellas personas que no cuenten con una trayectoria dentro del sistema formal de empleo. En 2020 por el impacto de la pandemia del COVID-19 se redujo de manera considerable la cantidad de personas afiliadas y de cotizaciones al Sistema de Compensación Familiar, lo que afectó al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), mecanismo que se encarga de promover la colocación y la intermediación laboral en Colombia.

Por medio de la Sentencia C-324 de 2020 la Corte Constitucional se pronunció sobre las Cajas de Compensación que usan recursos FOSFEC, declarando que ya no podían ofre-

cer más servicios de intermediación para todo tipo de poblaciones en búsqueda de empleo, sino única y exclusivamente para los trabajadores que cotizan.

La mayoría de las personas en Colombia, y en particular las personas LGBTI, **cuentan con trayectorias laborales discontinuas o al margen de la formalidad**, lo que las excluye de ser beneficiarias de la oferta de formación en competencias laborales que desarrollan las Cajas de Compensación:

“ (...) A ellos hay que ayudarles a mejorar y fortalecer su perfil laboral, pero aquí tenemos que trabajar en una oferta formativa que permita mejorar su perfil, en cursos fuertes de entrenamiento en el mercado laboral para que en las entrevistas no se los coman los sesgos de discriminación, sino que ellos con su presentación, con la entrevista que hagan puedan demostrar que son competentes para los cargos.

El problema que tenemos las Cajas de Compensación es que hay unos requisitos de acceso a los programas de formación. Esos requisitos de acceso son relativamente nuevos, arrancaron en el 2020 por una sentencia de la Corte Constitucional, lo que hace que nosotros no podamos atender personas que no han estado antes en el sistema formal de empleo.

(Entrevista, Servidora de Agencia de Empleo, 2022).

”

Adicional a las barreras que presenta la sentencia, se encuentra que los diversos actores encargados de la intermediación laboral en Colombia presentan dificultades para generar

procesos de orientación, gestión y colocación específicos y diferenciales para estos sectores sociales dado muchas veces las personas de estos sectores sociales no dan cuenta de su orientación sexual o identidad de género, por lo que las rutas de atención diferenciales no pueden activarse. Así lo dice una funcionaria de una agencia de empleo:

“ (...) es un fenómeno que no está pasando solamente con población LGBTI si no con el resto de las poblaciones vulnerables, que prefieren como no marcarse y auto caracterizarse y eso hace que luego no nos demos cuenta de que requieren un apoyo, un ajuste o alguna acción, o puntualmente una intervención en el marco de los procesos de formación.

No podemos generar procesos de sensibilización, procesos de acompañamiento si no cuando se presenta un requerimiento muy específico, sólo así es que nos damos cuenta

(Entrevista, Servidora de Agencia de Empleo, 2022).

”

La apertura de oferta por demanda es compleja, por una parte, porque se fundamenta en la necesidad de **“confesar” la identidad de las personas en un contexto social** que muchas veces no ha sido amigable y que por tanto puede llevar a sentimientos de vergüenza o temor al rechazo.

En este sentido, no hay todavía una conciencia de que el enfoque de género y de diversidad sexual debería ser un asunto transversal de todos los procesos de intermediación y no

solo un asunto que atañe al sector social LGBTI. Ahora bien, en las agencias de empleo consultadas en este estudio, **se constató que la mayoría de ellas implementa políticas de formación en diversidad sexual y de género con el fin de capacitar a sus instructores y orientadores ocupacionales para que garanticen un trato respetuoso e incluyente de las personas LGBTI**, sin embargo, la apertura de rutas de atención específicas es aun un desafío.

Por otro lado, en aras de la inclusión laboral de las personas LGBTI, algunas organizaciones sociales de estos sectores han exigido a las administraciones nacional y distrital, la implementación de acciones afirmativas que permitan la apertura de cupos laborales en las entidades oficiales. No obstante, a pesar de los múltiples logros de estos procesos es importante mejorar el acompañamiento efectivo a la formación y colocación de estas personas para generar procesos efectivos y sostenibles.

Es necesario que los procesos afirmativos que se generen garanticen que las personas cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse laboralmente en los cargos a los que son vinculados, logrando así que prime el talento de la persona y no su condición.

Las consecuencias de estos fallos en la dinámica de familiarización con el mundo del trabajo es que las personas trans desisten de dichas oportunidades, sufren estigmatización y presiones, se genera un mal ambiente laboral y quedan marcadas como empleadas deficientes, lo que cierra la oportunidad para que se contrate a más personas trans. Sobre este asunto un líder comunitario trans señaló la importancia de que los procesos de inclusión laboral estén acompañados por una formación laboral y un proceso de adaptación al mundo del trabajo:

Dentro de las acciones afirmativas que tuvo el distrito escogieron personas que estaban ejerciendo trabajo sexual y las pusieron a ser gestoras o gestores, muchos de ellos no habían terminado el bachillerato.

Nos dimos cuenta de que nosotros necesitamos otras habilidades como presentar proyectos, teníamos que fortalecer los liderazgos de las personas trans, en sus derechos, en cómo hacer que esos liderazgos permitan el acceso a los diferentes derechos (...) si yo ya sé cómo hacer un informe no voy a tener problema porque el problema es que salen comentarios como: **"Las personas trans son malas trabajadoras"** y no son malas trabajadoras, lo que pasa es que no saben cómo hacer esos trabajos.

La acción afirmativa tiene que ir acompañada de un proceso porque si solamente te mando a pelear con los leones y no te enseño como se pelea con los leones pues no estoy haciendo absolutamente nada

(Entrevista, Organización trans, 2022).

Al respecto, y gracias a la incidencia de la Política Pública Distrital LGBTI algunas entidades públicas distritales han contratado de manera individual a algunas personas trans ubicándolas en diferentes puestos de trabajo. Las entidades contratantes han hecho acompañamientos para formar habilidades blandas y duras que les permitan a estas personas familiarizarse con el mercado laboral y obtener capacidades para cumplir y mantener su empleo.

Sin embargo, en las narrativas de las personas trans entrevistadas se encontró que dichos acompañamientos necesitan ser mejorados tanto en su enfoque como en su metodología, pues se conocieron varias historias de deserción laboral que sugieren que es importante revisar de qué manera se realizan estos acompañamientos para que sean realmente eficaces.

C. Sesgos Inconscientes: se priorizan los juicios de valor y no el perfil de los aspirantes:

En Colombia, la diversidad no siempre se valora como algo positivo. Algunos grupos poblacionales como la población afrodescendiente o indígena, así como las personas en proceso de reinserción y los sectores sociales LGBTI, suelen encontrar barreras similares de discriminación y exclusión en sus procesos de inclusión laboral. En muchos casos, los empleadores tanto del sector privado como del público desarrollan sesgos inconscientes durante el proceso de contratación.

Esto hace que las personas encarga-

das de procesos de entrevista se formen una opinión sobre las personas aspirantes, basada en las primeras impresiones o en perfiles que son similares a los propios. En muchos casos, el nombre, el lugar en donde viven o el tipo de estudios influyen en la decisión de la contratación.

Para la organización Colombia Diversa (2012), los prejuicios son formas de violencia simbólica que crean estereotipos sobre aquellas personas que no son heterosexuales, concibiéndolas como personas susceptibles de ser castigadas, expulsadas o silenciadas.

Los prejuicios son representaciones generalmente negativas en las que las personas LGBTQI no son reconocidas como seres humanos plenos y con historia, sino como sujetos desviados.

Tras el análisis de las entrevistas se observa que en el mundo laboral existen normas, implícitas y explícitas, que establecen lo heteronormativo como criterio para ser un trabajador o una trabajadora.

Esto conlleva a que en su búsqueda de empleo las personas LGBTI se enfrenten a criterios de selección donde se mantiene preferencia por hombres y mujeres que comporten una expresión de género cisnormativa. Estas normas pueden cambiar de un campo laboral a otro, sin embargo, esta evaluación de género sobre sus cuerpos produce situaciones de discriminación, imposibilitando los procesos de selección y contratación de personas LGBTI.

“

Alguna vez fui al hospital del Tunal con la hoja de vida porque estaban necesitando y yo cumplía con toda la experiencia, pero cuando llegué a la entrevista empezaron como a pasearse todo el mundo, como que se mandaban mensajes de WhatsApp, como que te miraban y a la final nunca me llamaron.

Entonces ese tema, como te dije, fue un tema de discriminación fuerte y no necesariamente tiene que ser con palabras o agresiones, pero si se da uno cuenta del tema de discriminación que se manifiesta de otras formas (...) en ese momento no fui agresiva y decidí retirarme y salirme.

(Entrevista, Mujer trans, 2022)

Otro caso documentado en esta investigación, fue el de un hombre trans de 33 años que culminó el bachillerato y que cuenta con varios años de experiencia en el área de archivo, particularmente en entidades de el sector público.

Esta persona señaló en la entrevista que una vez se arriesgó a buscar un nuevo empleo y que allí revisaron sus documentos y decidieron contratarlo porque contaba con la formación técnica y las habilidades duras necesarias para realizar un trabajo de archivo. Sin embargo, cuando descubrieron su experiencia de vida trans, decidieron no tratarle.

“

Me parece también importante el nivel académico de las personas, porque para presentarse a un empleo debes tener mínimo 2 años de experiencia en el cargo. Me pasó casualmente que yo apliqué para entrar a un archivo, empecé a pasar hojas de vida, para meterme a otro archivo y me llamaron para presentarme como contratista [...].

Entonces, la señora me llamó que, si tenía experiencia en tablas de retención, yo le dije: **“Tengo mucha experiencia, ya manejé 1 o 2 tablas”**, bueno supuestamente el cargo era para mí y yo renuncié donde estaba.

Ellos me aseguraban el cargo, y a los 4 días me llamaron a decirme que no, que mi perfil no aplicaba, que se iban a abrir nuevas convocatorias, prácticamente me quedé sin el pan y sin el queso, entonces hay ese juego de si aplicas a los perfiles, si la experiencia laboral da, si no, entonces realmente te desechan como cualquier cosa por ser trans.

(Entrevista, Hombre trans, 2022).

Dichas experiencias de rechazo y discriminación, hacen que el proceso de presentar entrevistas resulte intimidatorio para algunas personas de los sectores sociales LGBTI.

Sobre todo aquellas con identidades de género diversas, al no saber cómo comportarse:

“

Algunas veces a la hora de presentar entrevistas hacen una pregunta muy específica sobre la orientación sexual a lo que en alguna oportunidad lo negué, pero ya después en mi tiempo pues si es para mí es para mí ...en entrevistas han hecho especial hincapié sobre cómo debo comportarme, en si soy amanerado o no lo soy, y que ante los padres de familia debo dar una imagen pulcra. **Estos comentarios son incómodos.**

(Entrevista, Hombre gay, 2022).

Los testimonios de estas personas entrevistadas fueron contrastados con la información brindada por los prestadores de servicios de intermediación formales.

Las agencias de empleo que apoyan procesos de intermediación para personas LGBTI reportan que, pese a su esfuerzo por incluir y garantizar condiciones de igualdad y no discriminación, es frecuente que el sector de empresarios se muestre reacio a contratar a estos sectores sociales por cuenta de los prejuicios.

Esto reitera el llamado a miradas sistémicas, en los que las entidades públicas y privadas contratantes reciban procesos de formación y sensibilización en la inclusión y contratación por competencias.

“

Sí, nosotros hemos tenido muchos casos en la agencia. **A nosotros si nos piden, por ejemplo, un cargo de mesero, nosotros mandamos a todas las personas sin discriminar a nadie.** Es decir, podemos mandar a un venezolano, podemos mandar una persona LGBTI, podemos mandar un reincorporado.

Y hay personas que en la retroalimentación me dicen: **“¿Por qué me mandó un marica?”**. Literal así: “Yo no recibo ese tipo de población en mi empresa”, e inclusive se enojan, porque ni siquiera son cautelosos o respetuosos en el momento de dar un tipo de información. Entonces hay empresas que lo hacen de una manera muy soez, muy explícita, hay otras que simplemente nos dicen: **“No, no me gustó la entrevista”**. Y hay otras que sí nos dicen **“No mira, es que no tiene la formación”**.

(Entrevista, Servidora de Agencia de Empleo, 2022)

Entre las razones asociadas a estos juicios de valor en los procesos de contratación está, como se ha mencionado previamente, el imaginario de las personas LGBTI como “desviadas”; sin embargo, en el caso de la población trans esto también se asocia con los imaginarios existen-

tes sobre los trabajos que le corresponden a esta población, o lo que se conoce como trabajos transexualizados. Los trabajos marginalizados que realizan las mujeres trans las encierra en imaginarios en donde ellas sólo pueden ser pensadas en empleos como “prostituta” o “peluquera”.

Las formas, apariencias y estéticas de las mujeres trans que han ejercido trabajo sexual no son bien vistas por los empleadores y, en consecuencia, son rechazadas en un empleo por su historia de marginalización, lo cual refrenda una estructura social cisnormativa que mantiene los privilegios para las personas cisgénero, a la vez que empuja a estas mujeres a condiciones que lindan entre la vida y la muerte.

(...) si tú eres trans tienes dos posibilidades, o es lo que la sociedad cree.

Ser trabajadora sexual, porque eres puta y puedes hacerlo de buena manera, o si no, eres estilista o asesor de belleza, ese es el único espacio en el que medianamente una persona con experiencia de vida trans no es discriminada y que tiene un espacio de aceptación, no conozco otro realmente, un espacio donde podamos ejercer un trabajo digno.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022)

En muchos casos las dificultades en la vinculación laboral se dan porque las personas LGBTI no están suficientemente preparadas o cualificadas para enfrentarse a las vacantes. Sin embargo, en muchos otros casos, si bien las personas cuentan con las cualificaciones requeridas, existen acciones discriminatorias, muchas veces inconscientes, en los procesos de talento humano de los empleadores que dificultan o imposibilitan el enganche laboral de estas.

D. Barreras administrativas en los procesos de contratación:

Los documentos de identidad constituyen obstáculos para la empleabilidad de personas con identidades de género no hegemónicas, tal como es el caso de la libreta militar para los hombres trans.

Según la ley 1867 de 2017 que regula la situación de reclutamiento, servicio y libreta militares en Colombia, todos los hombres mayores de edad están obligados a prestar el servicio militar para acceder a la libreta militar.

Como señala De justicia (2021), los hombres trans enfrentan grandes barreras para acceder a este documento: **Deben pasar por exámenes que los obligan a visibilizar forzadamente su identidad de género en frente de las autoridades militares y pueden ser víctimas de actos de discriminación.**

La consecuencia de no portar este documento es que la mayoría de los hombres trans no consiguen empleo formal, pues muchas empresas exigen la presentación de la libreta

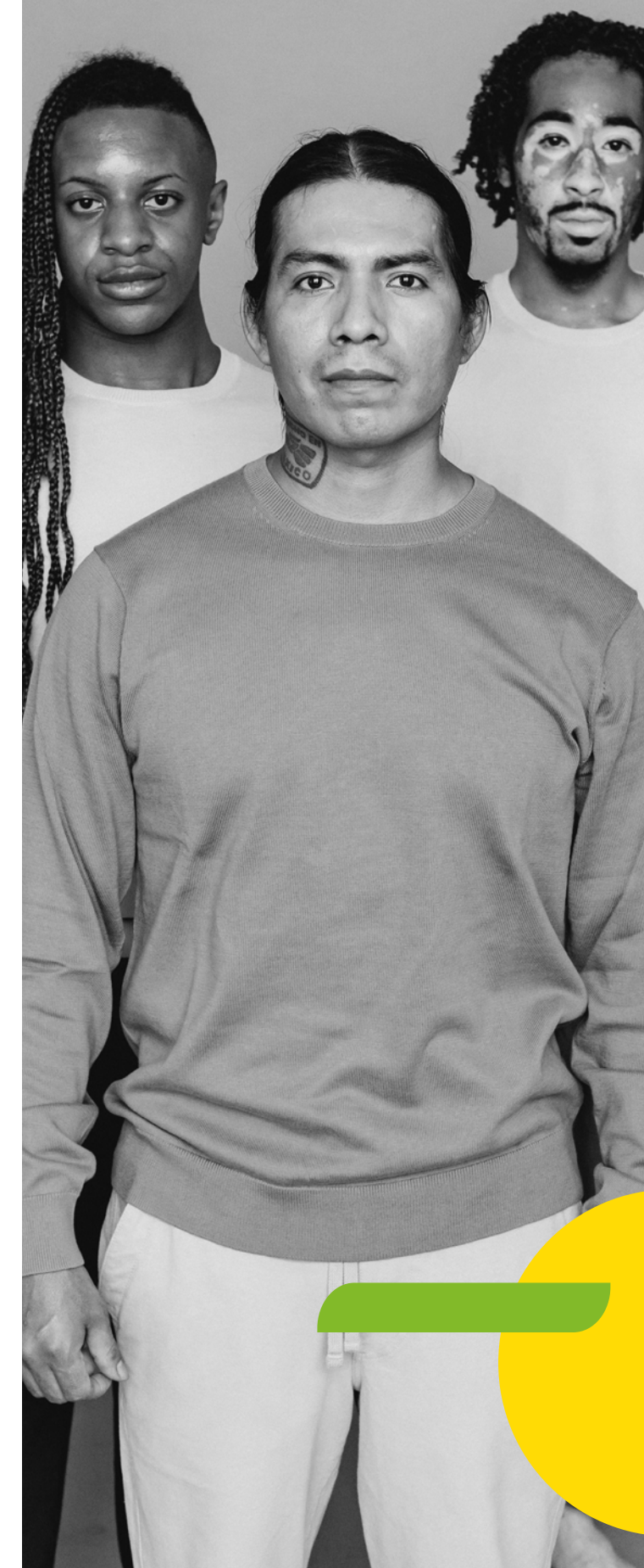
militar, a pesar de que en 2021 el Ministerio del Trabajo emitió la circular 039 en la cual se deroga la exigencia de este documento para jóvenes entre los 18 y los 28 años que estén accediendo por primera vez a un empleo formal.

Por otra parte, cuando los hombres trans deciden modificar el componente sexo de sus documentos de identidad para ratificar su adscripción en la categoría “hombre”, automáticamente tienen que resolver su situación militar y prestar servicio obligatorio si desean acceder a la libreta.

Debido a las discriminaciones históricas que enfrentan los hombres trans en espacios masculinizados como el ejército, muchos deciden no prestar el servicio militar con el fin de evitar potenciales daños como la violencia sexual, el acoso y la injuria, por lo tanto, renuncian a contar con este documento que muchas empresas exigen para el ingreso a un empleo.

En este sentido, una persona trans que esté en un ambiente laboral formal que no haya realizado el cambio en los documentos de identidad, se enfrenta a la incertidumbre de presentarse a entrevistas en lugares de trabajo donde es probable que le discriminen por no contar con los ajustes necesarios en la documentación. La exigencia de la libreta militar se convierte en un obstáculo para los hombres trans que desean ingresar al mercado laboral formal.

Este requisito deja en el limbo a los hombres trans porque en la ley de reclutamiento no existen excepciones para estas personas. Al respecto, un líder comunitario trans manifestó que su intento por firmar un contrato con una entidad distrital se vio truncado porque no contaba con la libreta militar.



“

Las personas que hemos podido ser bachilleres o profesionales, después se nos vienen otras barreras, que es, por lo menos, la libreta militar. Hemos estado también luchando en un proceso muy fuerte con este tema de la libreta militar, ya que, de hecho, yo soy docente de Integración Social y al hacer el cambio de nombre me solicitaron mi libreta militar, me frenaron mi contrato por más de seis meses por demora de que no tenía un documento. [...] entonces, realmente la situación y las particularidades de no tener este documento nos frena a muchísimos hombres trans de tener ese acceso a un contrato.

(Entrevista, Organización trans, 2022)

Un avance normativo en este sentido lo compone la Directiva 005 de 2021 en donde se estipula la exención del requisito de la libreta militar a nivel distrital, sin embargo, sus efectos en la práctica dependen de la voluntad de las instituciones públicas:

“

Existe una cierta resistencia a adoptar medidas administrativas que favorezcan a las personas trans.

Algunos funcionarios del área jurídica siguen perpetuando lógicas de exclusión de hombres y mujeres trans, ya sea porque no cuentan con la libreta militar o porque sus documentos de identidad aún no modifican el componente sexo. De manera arbitraria, estos funcionarios asumen el rol de jueces frente a la legitimidad de las identidades trans.

(Entrevista, Servidora Pública, 2022)

Tal como se mencionó en las barreras transversales que enfrentan los sectores sociales LGBTI, el acceso a documentos y certificados es uno de los cuellos de botella en los procesos de contratación de estas personas, pero específicamente para la población trans.

Por ejemplo, **es común que las personas trans sean rechazadas porque sus potenciales empleadores consideran que hay incongruencias entre la foto que se adjunta a la hoja de vida, el nombre identitario de la persona trans, y los documentos que respaldan su formación y experiencia.** Esta, constituye una barrera que no es exclusiva para las personas trans, sino también a otras poblaciones como las personas migrantes y refugiadas, y constituye una de las principales barreras institucionales que se generan tanto desde el sector privado o público en el acceso al empleo.

Un ejemplo de este tipo de barreras surgió durante una entrevista con una organización trans, un activista describe como en algunas plataformas de intermediación laboral como el SIMO, aquella que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, las personas trans suelen ser descalificadas porque sus títulos aún no reflejan sus nuevos nombres adquiridos bajo el amparo del Decreto 1227.

Así las cosas, los procesos de verificación de requisitos mínimos impuestos por el Estado en sus procesos de contratación constityen una barrera.

Se supondría que el SIMO debería permitir que las personas trans accedan a todas esas ofertas laborales y ya hemos hecho pruebas y personas trans que tienen el diploma de bachiller con el nombre anterior y el resto de papeles con el nombre actual son devueltos en los filtros, salen del proceso porque tienen inconsistencia en la documentación.

Ahí es donde nosotros vemos, no solamente **la sociedad nos dificulta el acceso a todos los procesos, sino que, además, cuando queremos acceder a los trabajos dignos también nos pone barreras** y es que tú cuando te inscribes en el SIMO, tú no sabes quién va a revisar tus papeles, no tienes ni idea y si no se capacita a los funcionarios para que revisen que puede ser una persona trans, pues nunca van a poder acceder estas personas a los cargos de carrera porque sencillamente a alguien le dio por revisar mal y sacar a las personas trans del proceso”

(Entrevista, Organización trans, 2022)

vacantes:

Una barrera particular que enfrentan algunas de las personas trans es la adopción de posturas de prevención, lo que les lleva a abstenerse de aplicar a ciertas vacantes.

Sustentado por supuesto en los procesos de discriminación, estigmatización y rechazo que experimentan las personas trans a lo largo de su vida, en algunas ocasiones esta población genera sesgos personales en los que estas personas creen que no hay posibilidades, piensan de manera muy negativa frente a los diferentes escenarios, y se tienen muy poca seguridad frente a sus conocimientos y competencias adquiridos.

Adicionalmente, anticipando el re-

“

(...) no hay oportunidad, o sea, tú no ves un directivo que sea trans, no ves a nadie, y es precisamente porque, como no se puede trabajar, no se puede estudiar, como no se hacen los cambios rápidos en el nombre, sencillamente el mundo laboral es como un mundo ‘antitrans’

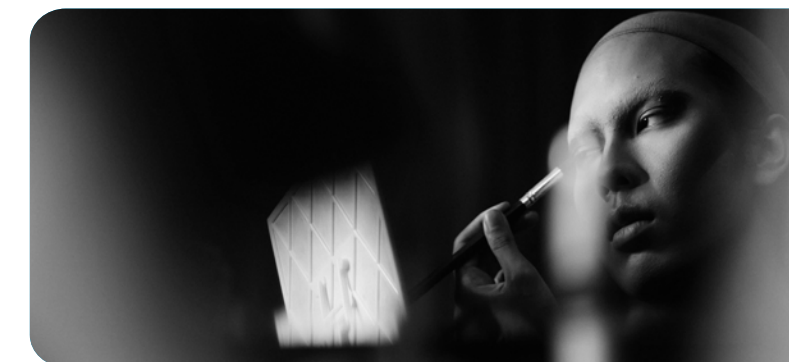
(Entrevista, Funcionaria pública, 2022).

chazo y la discriminación, muchas personas trans deciden no participar en convocatorias laborales, porque tienen un conocimiento derivado de la experiencia que les indica que, por el hecho de ser trans, no podrán tener acceso a un empleo formal y digno.

“

Yo vine a organizarme y me dije: **“No más, me quedo como peluquera”**, mucha burla por parte de los compañeros, entonces no, dije: “No más buscar trabajo”. Lo que te digo, yo desistí de buscar empleo por lo mismo, porque yo me consideraba muy amanerada, muy femenina y en cualquier empresa no te respetan.

(Entrevista, Mujer trans, 2022).



3.4 Barreras en el tramo

de empleo

En este tramo, se espera que las personas hayan accedido y logrado permanencia en un trabajo decente.

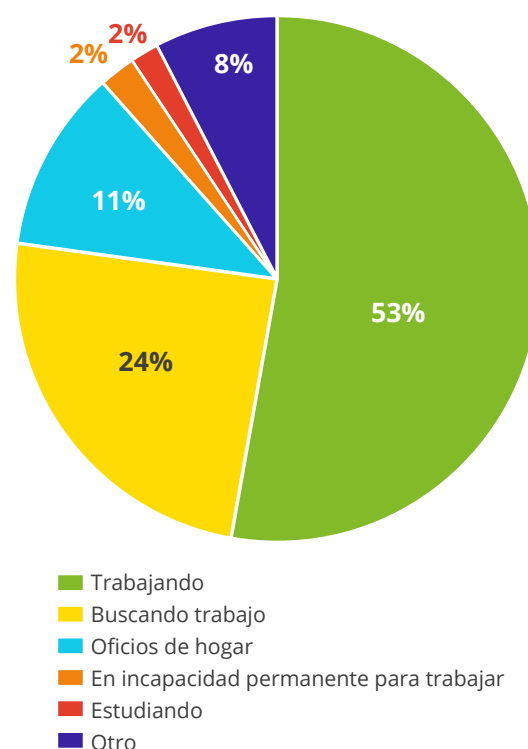
Se asume entonces que el acceder a trabajo decente genera mejores condiciones de vida y una mayor estabilidad para las personas. Este tramo implica el fortalecimiento de las competencias de las personas, así como a la generación de mejores condiciones de vida con mayores niveles de estabilidad.

Para el caso de las personas de los sectores sociales LGBTI, la información levantada por esta investigación revela que las personas encuestadas cuentan con importantes porcentajes de desempleo, ya que el 24% de la población encuestada estaba en búsqueda de empleo cuando se aplicó la encuesta.

El 53% de las personas encuestadas se encontraba trabajando, mientras que el 11% se desempeñaba en oficios del hogar y el 19% restante se desempeñaba en actividades varias o estaba en incapacidad permanente para trabajar.

Dentro de las personas que ocuparon la mayor parte del tiempo de la última semana trabajando, el 84% clasifica las actividades desempeñadas dentro del sector terciario o de servicios, el 12% en el sector secundario o industrial, y el 4% en el sector primario o agrícola.

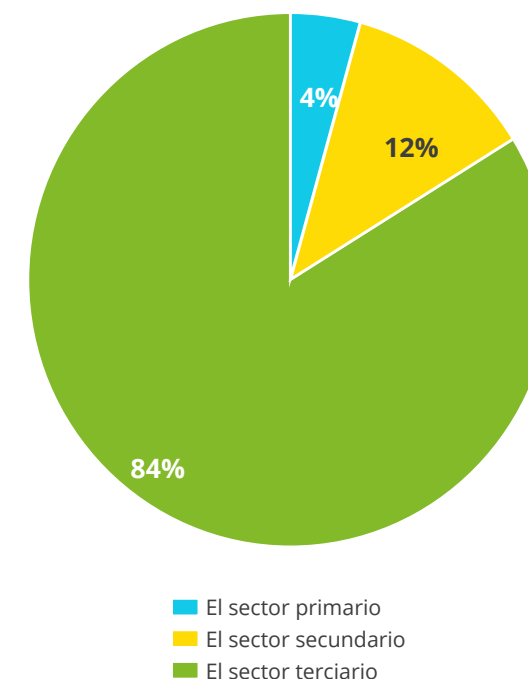
Gráfico 12 Actividad en la que ocupó principalmente su tiempo la semana pasada



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Así pues, la gran mayoría de las personas que ocuparon la mayor parte del tiempo de la última semana trabajando, clasifican dichas actividades dentro del sector servicios y en donde predominan principalmente las actividades informales⁸, con bajos niveles de protección y calidad del empleo.

Gráfico 13 Sector económico en el que principalmente se ocupa



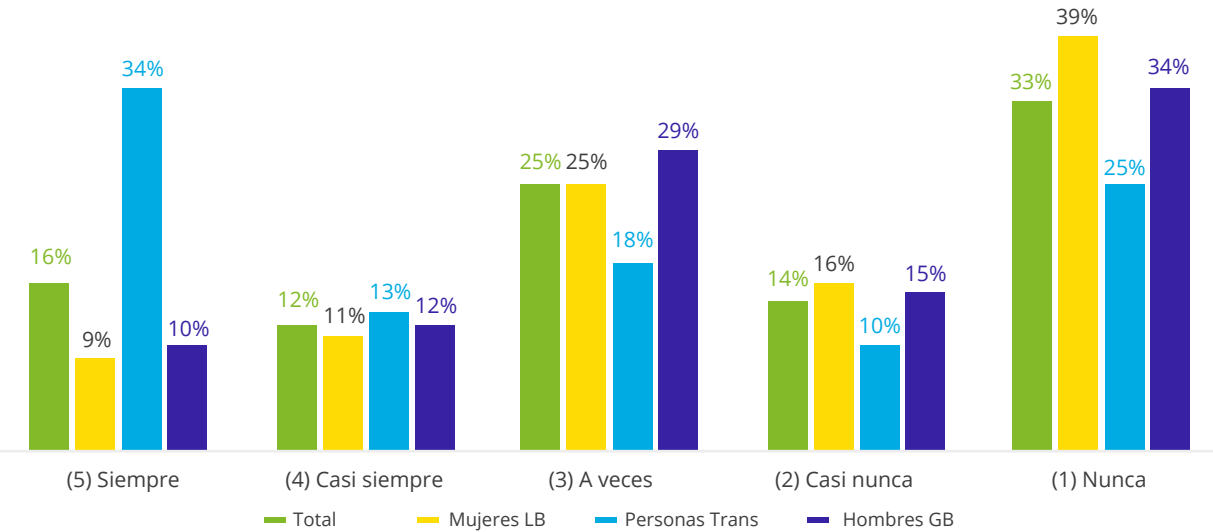
Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Con relación a la pregunta cuántas veces considera que su orientación sexual o identidad de género han influido en no conseguir el empleo al que aspiraba, el 28% de los encuestados refiere que siempre o casi ocurren estas situaciones (Gráfico 14).

No obstante, vale la pena resaltar que, al analizar esta información por cada sector social, son las personas trans quienes más identifican esta relación entre las dificultades para conseguir empleo debido a su orientación sexual o identidad de género (47% entre siempre y casi siempre), seguido de los hombres GB (22%) y por último las mujeres lesbianas y bisexuales.

⁸ De acuerdo a la GEIH 2021, 77% de la población ocupada en el sector informal hacía parte del sector servicios, seguido por el 10% en la Industria manufacturera, y 8% en el sector construcción.

Gráfico 14 Dificultad para conseguir empleo asociado a la orientación o identidad



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

A pesar de que las conclusiones de este estudio no son generalizables a todas las personas LGBTI debido a la muestra encuestada, los datos de caracterización laboral y las percepciones de las personas participantes, permiten evidenciar diferencias en el acceso al empleo con respecto al resto de la población y, por lo tanto, la existencia de diversas barreras de inclusión laboral que se presentan a lo largo de las trayectorias de la educación hacia el empleo.

Tabla 10. Resumen de barreras que enfrenta los sectores sociales LGBTI para la inclusión laboral

Tramo	Barrera
Empleo	Generales
	a. Contratos laborales y empleos precarios e informales
	b. Trayectorias laborales discontinuas y no necesariamente alineadas con las competencias
	Después del proceso de contratación
	c. Carencia de modelos de inclusión o modelos de inclusión excluyentes
	d. Falta de adaptación del ambiente laboral a la diversidad
	e. Reglas inflexibles sobre la apariencia física
	f. Explotación laboral de las personas trans

Todas las barreras identificadas dificultan el desarrollo de una trayectoria laboral constante.

Por un lado, para muchas personas es difícil llegar a las primeras etapas de un proceso de vinculación laboral debido a que los procesos de selección tienen prejuicios y prácticas discriminatorias y de otro, si las personas logran superar esa barrera y se enganchan a un empleo, se ven enfrentadas a prácticas discriminatorias por parte de sus pares, supervisores y directivas que afectan la permanencia en el empleo.

Barreras generales

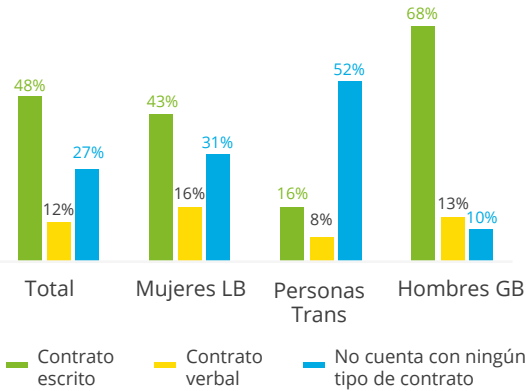
A. Contratos laborales y empleos precarios e informales:

Uno de los aspectos más importantes para tener en cuenta al abordar la situación laboral del sector objeto de estudio, es el tipo de contrato con el cual cuenta la población. En este caso, se evidencia que el 48% de las personas LGBTI tienen un contrato escrito, el 12% verbal y el 27% no cuenta con un contrato. Tan solo el 16% de la población trans tiene un contrato escrito.

Así mismo, se observa que alrededor del 24% de la población trans se encuentra trabajando en el sector informal (muy por encima del total para LGBTI que es 13%), y 9% de las mujeres lesbianas y bisexuales y los hombres GB.

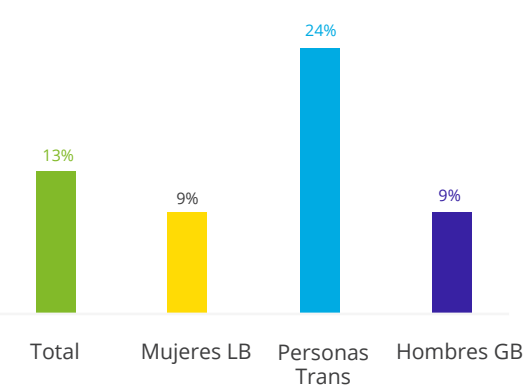
Estas cifras dan cuenta, una vez más, de las bajas garantías laborales que las personas trans tienen en el mercado laboral.

Gráfico 15 Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Gráfico 16 Porcentaje de población trabajando en el sector informal



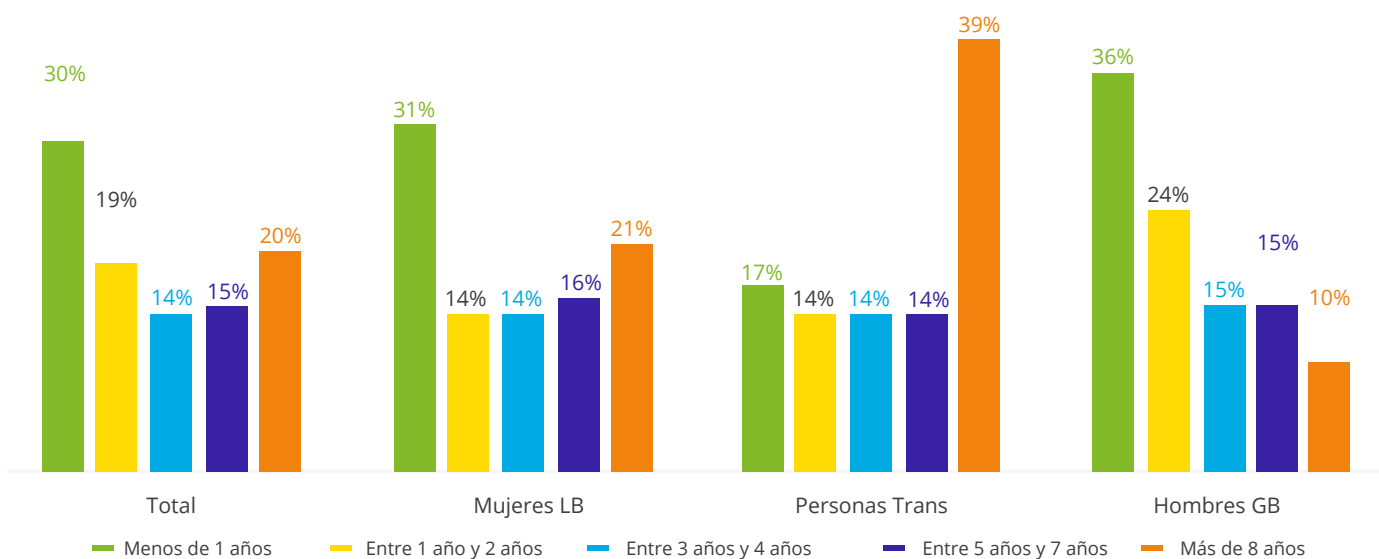
Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

B. Trayectorias laborales discontinuas y no necesariamente ali- neadas con las competencias:

Adicionalmente a la alta informalidad, la mayoría de las personas en casi todos los sectores encuestados manifiesta haber permanecido un año o menos en su último empleo, lo cual da cuenta de trayectorias discontinuas.

Esto es aún más relevante si se tiene en cuenta que la media de edad de las personas encuestadas es de aproximadamente 33 años, por lo que la corta permanencia en su último empleo da cuenta de que la mayoría de las personas encuestadas no se encuentran en edad de primer empleo.

Gráfico 17 Duración en el último empleo



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Esta tendencia no se cumple para las personas trans encuestadas, ya que **el 39% de estas, equivalente a al menos 60 personas, manifiesta haber permanecido al menos 8 años en su último empleo**. Al respecto, cabe resaltar que esta es la proporción equivalente a las personas encuestadas en la localidad de Los Mártires, quienes en su mayoría se desempeñan en el trabajo sexual remunerado o la peluquería.

Esto evidencia que, si bien el tiempo indicado daría cuenta de trayectorias laborales “estables”, hay que observar en detalle en qué trabajos se han desempeñado las personas durante los años que reportan haber estado activas laboralmente. Muchas veces, las personas se han desempeñado por varios años en trabajos dentro del sector informal, los cuales no logran favorecer condiciones dignas de seguridad social.

Así mismo, el área de sustento económico en la que mayor tiempo de permanencia registran las personas trans, son las Actividades Sexuales Pagadas.

“

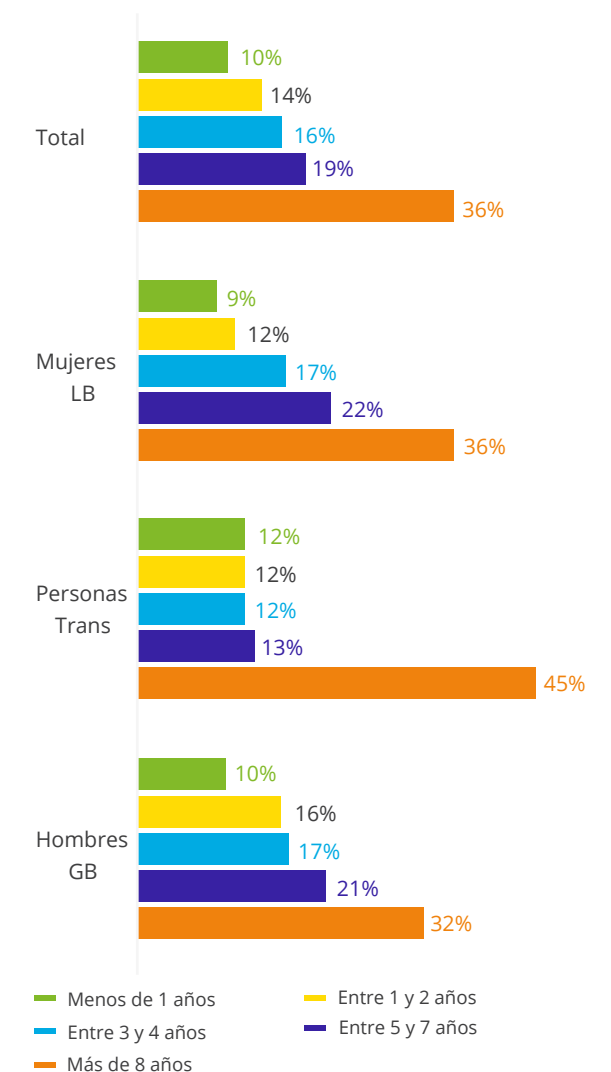
(...) siempre se le van a cerrar puertas por ser una mujer trans, porque esta es la hora en que uno todavía recibe burlas, tanto en las calles [...]

Lo que te digo, yo desistí de buscar empleo por lo mismo, porque yo me consideraba muy amanerada, muy femenina y en cualquier empresa no te respetan.

(Entrevista, Mujer trans, 2022).

En cuanto a la experiencia, como se observa en la gráfica, observamos que el 36% del total de personas encuestadas, tienen más de 8 años de experiencia, seguido por un 19% entre 5 y 7 años, 16% entre 3 y 5 años, 14% entre 1 y 2 años y 10% menos de un año.

Gráfico 18 Años trabajando



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Barreras después del proceso de contratación

Tal como lo expone McKinsey & Company en su estudio Diversity Matters América Latina (2020), **las empresas comprometidas con la diversidad e inclusión en general logran afianzar la salud de las personas y aumentar la salud organizacional (p. 7); además, contar con espacios laborales seguros e inclusivos les permite a los colaboradores desarrollar su pleno potencial y fomenta su productividad.**

Ahora bien, para las personas de los sectores sociales LGBTI, en muchas ocasiones los entornos laborales son espacios donde se generan prácticas discriminatorias por parte de colegas y supervisores que, por una parte, reducen el bienestar de los empleados y hasta en algunos casos, obligan a las personas renunciar al empleo que han logrado.

C. Carencia de modelos de inclusión o modelos de inclusión excluyentes:

No es común que las empresas tengan una política clara que promueva la generación de empleo inclusivo. Esto dificulta que las personas que logran engancharse a un empleo se mantengan y desarrollen sus habilidades y en consecuencia se constituye en una de las mayores barreras que dificulta el desarrollo de las trayectorias laborales explicadas al inicio de la sección.

Si bien algunas empresas han hecho

una apuesta por contratar a personas del sector LGBTI, porque reconocen el valor agregado que esto brinda a sus procesos organizacionales y productivos, en muchos casos esta apuesta ha estado enfocada en cargos de menor responsabilidad y las posibilidades de acceder a mejores oportunidades terminan siendo restringidas, porque aún las apuestas por la inclusión laboral del sector social son poco contundentes.

Esto ocurre porque las empresas, si bien, han avanzado en la valoración de la diversidad, se han enfocado en desarrollar procesos que promuevan la contratación de personas del sector, pero han carecido de herramientas para el desarrollo de procesos que promuevan una inclusión integral y efectiva, que transforme y fortalezca las trayectorias laborales de las personas del sector social.

A través de las entrevistas se reconoció que no basta con incluir a las personas trans en el mundo laboral, si ese mundo laboral no les permite acceder a empleos cualificados, ascensos y a lugares de toma de decisión, en donde puedan desarrollar la plenitud de sus capacidades.

Mantener este tipo de prácticas refuerza imaginarios culturales donde a pesar de lograr procesos de inclusión laboral, se refuerzan los prototipos de empleos en los cuales se puede encasillar al sector social LGBTI; esto es particularmente más fuerte para las personas trans, en donde se crean imaginarios sobre los oficios que pueden desempeñar.

(...) No es solamente abrir una cuota laboral, también es hacer un proceso con una persona que viene con una vida de revictimización, con una vida de violencia, que viene cargada, que viene negada, que viene frustrada.

Lo voy a decir como lo he dicho en varios conversatorios en empresas privadas, nosotros no salimos de comer estiércol para limpiarle el estiércol a otros y a eso lo llamamos inclusión, o sea, nosotros no podemos llamar inclusión a que nos abran plazas sólo en el servicio general.

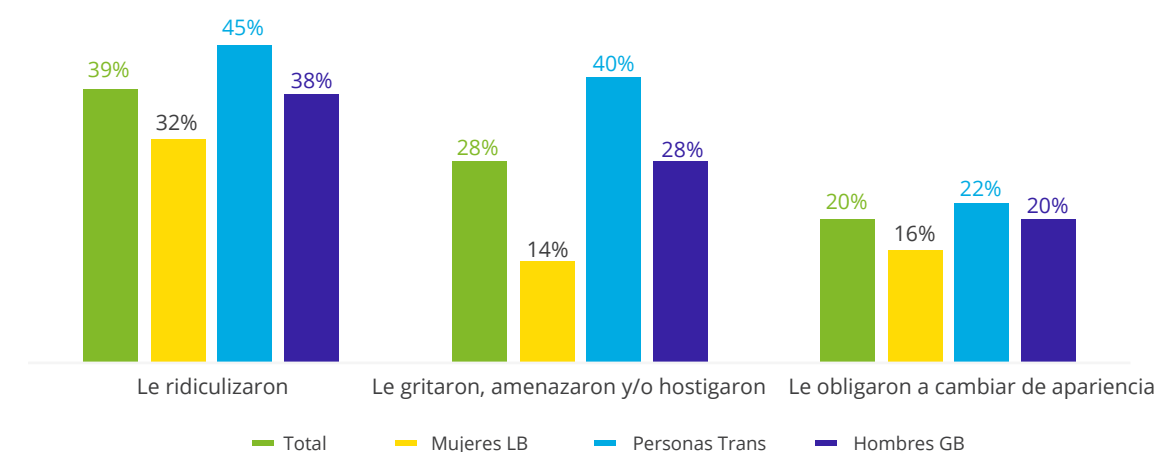
¿Por qué nos contratan como auxiliares de servicios generales cuando tenemos personas calificadas y que tienen capacidades y experiencia? ¿por qué tienen que empezar su proceso de inclusión laboral dentro de un baño, limpiando un baño? ¿a eso le llamamos inclusión?

(Entrevista, Organización trans, 2022).

Al indagar por cuál (es) son las discriminaciones o violencias que ha vivido con mayor frecuencia, en sus sitios de trabajo, el 39% de las personas del sector LGBTI pertenecientes a la muestra de este estudio han sido ridiculizadas en espacios laborales, el 28% han sido amenazados y hostigados, y al 20% le han obligado a cambiar su apariencia.

Al igual que en la mayoría de las preguntas de percepción, la población trans es quien reporta mayores porcentajes: el sector social trans ha experimentado la ridiculización de manera más fuerte (45%) con relación al total de los sectores sociales LGBTI (39%). De igual forma el 40% de las personas trans señala que le han amenazado y/o hostigaron, mientras que para los sectores sociales LGBTI es del 28%. **Con relación al cambio de apariencia, el 20% de las personas trans también reportan haberlo experimentado.**

Gráfico 19 Prácticas discriminatorias en el lugar del trabajo



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.



Esta información se evidencia también en las narrativas de las personas entrevistadas, tal como es el caso de una mujer lesbiana que describe como ha sido víctima de tratos diferentes por parte de sus colegas y supervisores.

A mí me pasó algo muy curioso en un trabajo. Por el hecho de ser mujer lesbiana y casada, mi jefe me veía como una niña.

Me infantilizaron, como que mi jefe me decía la niña y la parejita. En algunos proyectos importantes, mi jefe prefería darle la responsabilidad a un hombre".

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022)

En otras situaciones de discriminación las personas trans sienten que son "probadas" por parte de sus colegas de trabajo para que demuestren que efectivamente son los hombres o las mujeres que dicen ser.

Esta es una forma de acoso que enfrentan las personas trans y constituye una barrera cotidiana porque ellas deben destinar mucha energía y esfuerzo en demostrar y reafirmar su identidad de género.

(...) en las empresas se genera una chismorrería muy maluca y cuando ya se dan cuenta que se es trans, entonces: "No pues, ¿este man se cree varón?", "Pues, entonces vamos a probarlo".

Por ejemplo, me pusieron a hacer movimiento de cajas y eran más o menos de 500 a 700 cajas diarias que cargaba solo. (...)Entonces, ahí fue cuando empecé a presenciar ese acoso laboral por parte de mi jefe, realmente me hablaba feo, entonces ya llega un punto en el que uno es grosero y empieza uno a tener problemas con las personas.

(Entrevista, Hombre trans, 2022).

Otro testimonio de una persona trans narra cómo en su experiencia, la falta de conciencia sobre la diversidad y los estereotipos sobre esta población hace que las personas trans sean sometidas al escrutinio cotidiano de colegas y jefes inmediatos, en donde se evalúa su desempeño laboral, así como sus maneras de ser.

“

Hay una hiper vigilancia de todo lo que vaya a pasar con esta persona, entonces sus compañeros de trabajo van a mirar: "Oiga, ¿dónde está esa marica?, ¿va a ir al baño?, al baño de hombres obviamente". Van a hacer chistes: "¿cómo la trato?, ¿saludo de beso?", no, pero si usted saluda de beso usted es marica y todo este chismerío, este run run, estas miradas, como una hipervigilancia absoluta de tu trabajo, y eso impacta en tu desempeño en la medida en que un ambiente tan hostil, donde todo el tiempo están mirando si se te nota, si no se te nota, cómo luces, cómo no luces, cómo vienes vestida.

Pero entonces eres provocadora, sexualmente, entonces todo eso es una señal de que las mujeres trans todas son trabajadoras sexuales, pero entonces el carné no le corresponde, pero le voy a enviar un correo y no va a corresponder con el nombre con el que se identifica y la hipervigilancia del baño. Esto es tan absurdo que esta persona tendría que agradecer y ser la mejor porque le estamos haciendo un favor, porque contratar a una marica es hacerle un favor, entonces: "tú tienes que agradecerme porque yo te estoy contratando y te estoy brindando un empleo formal".

(Entrevista, Organización trans, 2022).

Adicionalmente, durante el proceso de socialización de los resultados de esta investigación se constató que las mujeres trans que han logrado ser contratadas en empresas tanto del sector privado y público también enfrentan el acoso sexual por parte de sus compañeros.

En algunos casos las trabajadoras trans se ven expuestas a una violencia de género que se espera que permanezca en silencio, pues cuando ellas denuncian se estima que son las responsables del acoso, ya que sobre sus cuerpos pesa el estigma de "prostitutas".

Dichas reflexiones también se evidencian en los resultados de la encuesta, ya que, si bien tan solo el 8% de personas encuestadas afirmó a ver sido víctima de violencia de género en espacios laborales, al desagregar este dato

por sector se evidencia para las personas trans este valor aumenta las 17%, mientras que para los hombres GB es el 6% y las mujeres lesbianas y bisexuales el 3%.

D. Falta de adaptación del ambiente laboral a la diversidad:

Otro tipo de barreras que repercuten en la permanencia en el empleo para las personas LGBTI es falta de ajustes que respeten y visibilicen las identidades de género diversas en los ambientes laborales y que estimulen ambientes inclusivos. Uno de ellos es, por ejemplo, la necesidad de adecuar los espacios físicos del entorno laboral que solo tienen en cuenta normas de género binarias.

Una mujer trans que tiene una formación en enfermería señaló en la entrevista que renunció a su trabajo en una entidad pública porque allí la obligaban a usar el baño de los hombres, y porque sus colegas se burlaban de ella por esto.

En algún momento cuando estuve en la Alcaldía de Bogotá como apoyo logístico, tuve muchos inconvenientes con algunas personas de allá, que cuando iba a buscar un baño o algo me mandaban al baño de los hombres, cada vez que una mujer transgénero buscaba el baño de las chicas, la mandaban para el baño de los hombres, y ya, después se reían y siempre tuve el tema de burlas que hizo que realmente me aburriera y deserté de esos trabajos.

(Entrevista, Mujer trans, 2022).

Otro de los elementos destacados por las organizaciones está en la no correspondencia entre el material institucional y el nombre con el que se identifican. Las inconsistencias entre el nombre identitario y el correo electrónico, el carné de la empresa, el uso de un uniforme que no corresponde con su identidad de género, entre otros, representan situaciones bajo las cuales las personas trans se hayan incómodas, vulnerables, y violentadas.

Aunque estos elementos fueron evidenciados por las organizaciones sociales trans que fueron entrevistadas, solo fue afirmado por un porcentaje minoritario de las personas trans encuestadas. Por lo tanto, aunque deben ser tomadas en cuenta como barreras no tienen una incidencia tan grande como las otras situaciones previamente presentadas.

Ahora, vale la pena destacar que estas barreras no son generalizables a los otros sectores sociales LGBTI (Tabla 11)



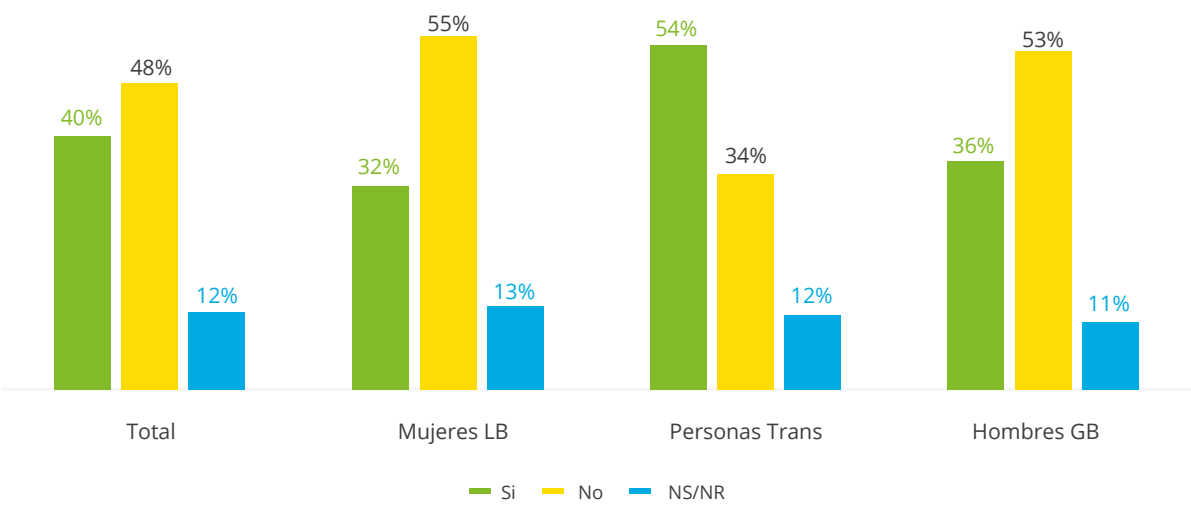
Tabla 11 Prácticas discriminatorias en el lugar del trabajo

Tipo de discriminación en ambientes laborales	Mujeres LB	Personas Trans	Hombres GB
Le obligan a utilizar uniforme que no corresponde con su identidad de género.	4%	18%	5%
No tuvo acceso a servicio de baño.	2%	18%	5%
Le obligan a portar un carné que no corresponde con su identidad de género.	2%	14%	3%

Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Adicionalmente, al analizar la encuesta realizada para este estudio, el 48% de los sectores sociales LGBTI señala que en su lugar de trabajo no se cuenta con políticas y/o programas explícitos sobre inclusión y respeto a la diversidad sexual, el 12% no sabe o no responde. El 55% las mujeres LB y el 53% de los hombres GB, refiere que en su lugar de trabajo no se cuenta con políticas y/o programas explícitos sobre inclusión y respeto a la diversidad sexual y a la no discriminación de los sectores sociales LGBTI. En contraste, el 54% de las personas trans indica que en su lugar de trabajo si se cuenta con políticas de dicha naturaleza.

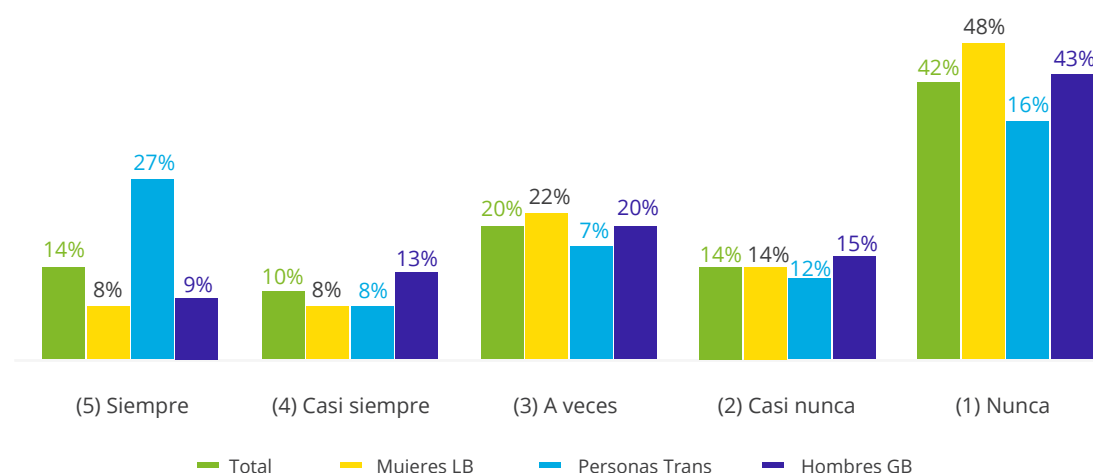
Gráfico 20. Políticas inclusivas en el lugar del trabajo



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

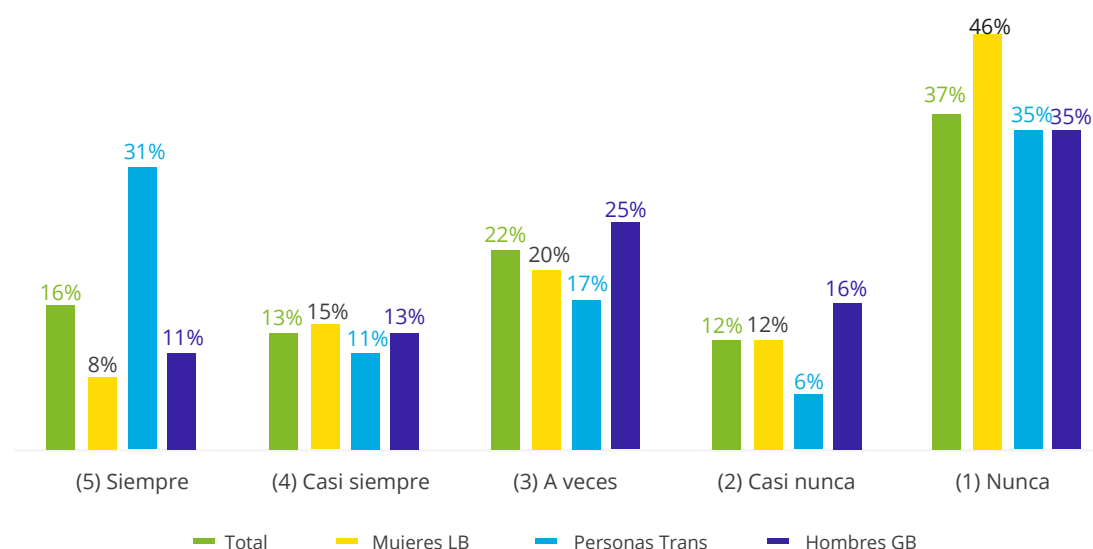
Finalmente, en cuanto a la percepción de no conseguir ascensos o bonificaciones debido a su orientación sexual o identidad de género diversas, el sector trans registra un 27%, muy por encima del 14% de los otros sectores (Gráfico 19). Algo similar se observa frente a la posibilidad de perder el empleo actual, en donde alrededor 31% del sector trans tiene una percepción de que podría perder su empleo por orientación sexual o identidad de género, muy por encima del promedio de los sectores en total, equivalente al 16%.

Gráfico 21. Percepción en la dificultad frente a ascensos o bonificaciones por orientación o identidad



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

Gráfico 22. Percepción en la dificultad frente a posibilidad de perder el empleo por orientación o identidad



Fuente: Elaboración propia, CNC, 2022.

E. Reglas inflexibles sobre la apariencia física:

Otra de las barreras identificadas y que afectan de manera especial a las personas trans y a las personas con identidades de género no normativas es la necesidad de modificar su apariencia y comportamientos en aras de continuar vinculado al empleo. Este tipo de discriminación fue afirmado por 1 de cada 5 personas encuestadas.

Dadas las luchas históricas de estos sectores, la necesidad de cambiar o modificar su identidad y sus conductas representa una vulneración en la garantía al derecho a la identidad y su vez, una manera de disminuir el bienestar laboral de las personas empleadas. Por ejemplo, un hombre gay que fue entrevistado en el marco del trabajo de campo puso en evidencia que el mercado laboral exige ciertas formas de llevar el cuerpo. **En este caso, dado que su expresión de género no concuerda con la esperada, es decir, con una masculinidad hegemónica, esta persona afirma la necesidad de ajustar su apariencia en aras de "encajar" apropiadamente en su trabajo.**

Empecé trabajando en el sector educativo en donde trabajé con niños y adolescentes, tenía que ser muy cuidadoso y estar dispuesto a tolerar cierto tipo de comentarios por parte de la comunidad educativa (...), me dijeron que mi perfil era muy bueno pero que mi apariencia física no se ajustaba a lo esperado por los docentes...entonces, ese año sí tuve que cambiar de apariencia

(Entrevista, Mujer trans, 2022).

F. Explotación laboral de las personas trans:

Las personas trans suelen sentirse al borde de ser despedidas (ver gráfico 20) o percibidas como trabajadoras inadecuadas, por lo que muchas parecen desarrollar un patrón de conducta de esfuerzo, dedicación y auto explotación con el fin de no decepcionar a sus empleadores. Esto se evidenció en varios testimonios anecdóticos recogidos en las entrevistas. Las personas trans redoblan esfuerzos para demostrar que son personas dignas de confianza, que son buenas trabajadoras y que merecen el empleo en el que se desempeñan. Esta actitud, es el producto de la presión que ejerce el mundo laboral, el cual históricamente ha concebido a las personas trans como sujetos improductivos y delincuenciales (Irving, 2022). Lamentablemente, sus esfuerzos no necesariamente se traducen en reconocimiento y ascensos laborales.

“

[En donde trabajaba] me trataban re mal, me ponían sobrecarga laboral, porque comprobado está, mientras las mujeres tienen que trabajar el doble para estar en igualdad con los hombres, las personas trans tenemos que trabajar el triple para estar en esa igualdad y eso implica: no vacaciones, no familia, no novia, no vida social, no nada, o sea, se pierde el resto de las dimensiones de la persona y pues no es justo [...].

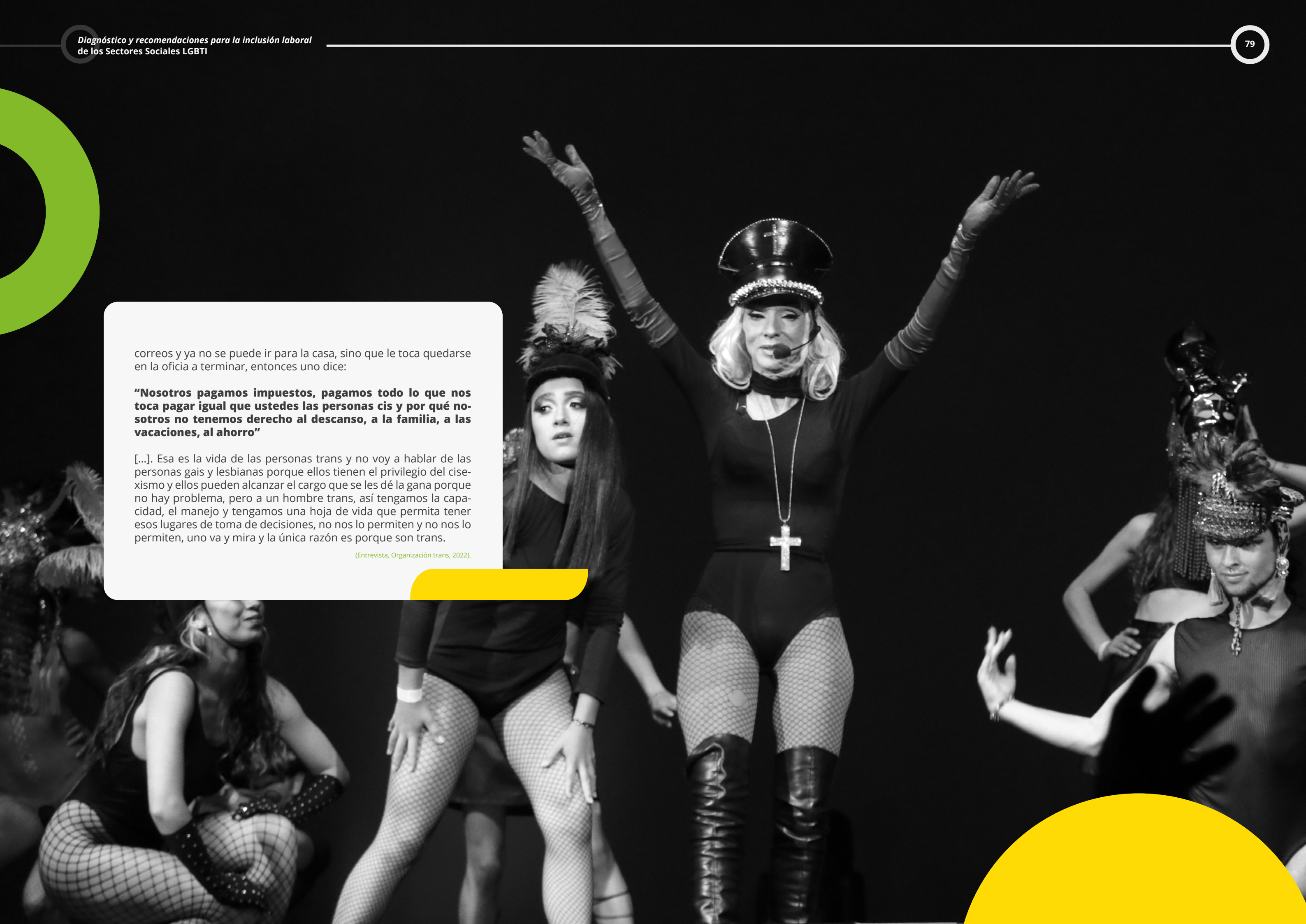
Nosotros tenemos que hacer el triple y vamos terminando a las 7:00 de la noche y le llegan a uno los 20

correos y ya no se puede ir para la casa, sino que le toca quedarse en la oficina a terminar, entonces uno dice:

“Nosotros pagamos impuestos, pagamos todo lo que nos toca pagar igual que ustedes las personas cis y por qué nosotros no tenemos derecho al descanso, a la familia, a las vacaciones, al ahorro”

[...]. Esa es la vida de las personas trans y no voy a hablar de las personas gais y lesbianas porque ellos tienen el privilegio del cisexismo y ellos pueden alcanzar el cargo que se les dé la gana porque no hay problema, pero a un hombre trans, así tengamos la capacidad, el manejo y tengamos una hoja de vida que permita tener esos lugares de toma de decisiones, no nos lo permiten y no nos lo permiten, uno va y mira y la única razón es porque son trans.

(Entrevista, Organización trans, 2022).





04

*¿Cuáles son las características
de un ambiente laboral*

Inclusivo
para los sectores
sociales LGBTI?

Durante el trabajo de campo, una de las preguntas que se realizó en las entrevistas a las personas LGBTI fue la descripción de su **“ambiente de trabajo ideal”**.

“

Lo más importante para mí es un lugar donde respeten mi personalidad, mi sexualidad y ser tratada como persona (...) Que se tome conciencia sobre que no somos seres ni enfermos, ni nada por el estilo. Somos personas comunes y corrientes”. Contar con salud y pensión pagada también es muy importante.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

“

Lo importante es que sea respetada y aceptada como tal. Y no pediría mucho más, solo eso, como que sea aceptada ante las personas que lo contraten a uno y con que uno ya se sienta... si uno ya se siente más tranquilo para ejercer el trabajo desde que a uno lo respeten como tal por su orientación sexual (...) No necesito un trato particular “no, es que tienes que hacer esto” porque eso sería seguir con el tema de exclusión y tenerte a un lado específico solo porque eres... no, a mí no me importa siempre y cuando las personas que lo empleen a uno le digan “Mira, eres una mujer transgénero, pero tienes todas las capacidades como cualquier otro ser humano, puede atender muchísima gente”, eso es lo importante que a uno lo respeten como tal y lo acepten como tal”

(Entrevista, Mujer trans, 2022)

“

El excelente ambiente laboral hace que todo fluya, entonces yo puedo trabajar bajo estrés, bajo todo lo que tú quieras, pero digamos si no hay un excelente ambiente, no hay comunicación y no hay nada de eso, el trabajo no va a ser excelente para nadie. Esa sería como una base primordial; la comunicación y el ambiente.

(Entrevista, Hombre gay, 2022).

Ahora, existen opiniones más precisas sobre otros elementos y exigencias que han de acompañar al respeto y tolerancia por la diversidad en el espacio laboral ideal. Algunas de las personas entrevistadas consideran necesario además de esto, la pedagogía, el reconocimiento y el activismo LGBTI dentro de tales espacios, pues se considera que a través de acciones de este tipo se aporta progresiva y estratégicamente a la transformación hacia la inclusión social e integral de este sector:

La pedagogía en los ambientes laborales, enseñar no solamente en el campo laboral, sino en la vida, enseña y sensibiliza mucho a las personas, sobre todo desmontando imaginarios. Siento que en las empresas hay muchos imaginarios al respecto y alrededor de las personas de este sector poblacional, como si fuéramos como personajes por allá, como... no sé, medio extraterrestres (...)

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

“

Definitivamente cuando trabajé con estas organizaciones comunitarias siempre trataban de hacer una reunión o algo comunitario con la comunidad para socializar estos temas, pero con personas de la familia hetero que está acá, que vive al lado, como para integrarlos entre todos y para que vieran también que las personas de la comunidad LGBTI eran personas con todas las capacidades de un trabajo y eso.

Para que no les pareciera tan raro el tema para que no vieran tan diferente una persona por ser transgénero, por ejemplo, que esas personas socializaran con nosotros también esos eran buenos trucos, digámoslo de alguna manera, **como para que las personas fueran abriendo su mentalidad viendo que las mujeres transgénero o las personas LGBTI pueden ser profesoras, enfermeras y todo este tema.** Y esa era una medida muy buena, un truco muy bueno que se hacía desde estas organizaciones, como socializar y unirnos a todas las personas. En cuanto al otro trabajo que tuve en la secretaría de integración social se veía en las paredes muy lindo como el “respeto a la diversidad” y todo eso, pero no sé cumplía... era más como requisito el tener que su pared diga “el respeto a la diversidad”, pero nunca se cumplió.

(Entrevista, Mujer trans, 2022)

Así, cuando las empresas realizan pedagogía a partir de compartir ejemplos y experiencia de vida y se hacen ejercicios de integración y comprensión de la diversidad, se realiza una labor de sensibilización y humanización de la diferencia en un contexto estratégico: **La cotidianidad laboral.**

De manera que se contribuye a derribar los imaginarios prejuiciosos que se sustentan en el desconocimiento y extrañeza que sienten las personas respecto al tema de la diversidad sexual y de género; un desconocimiento que históricamente ha sido llenado con prejuicios que contribuyen a la discriminación.

Al respecto resulta ilustrativa la anécdota compartida por una entrevistada:

“

(El contexto es, una mujer lesbiana en el ejercicio de su cargo como presidenta, llama la atención sobre comentarios discriminatorios contra la población LGBTI emitidos por parte de algunas de las personas que tiene a su cargo) “(...) un personaje de esos -una de las personas que emitió tales comentarios- me abordó en un parque, en un recorrido y me dijo que me ofrecía disculpas porque sentía que tenía muchos imaginarios, que sentía que las personas de la comunidad LGBT eran malas o que nos pasábamos en fiestas y pues que él veía que yo era una vieja seria. Si, como que trabajaba y sí -ella le respondió al señor-, “sí señor, somos personas normales -comunes y corrientes dijeron otras personas entrevistadas al desarrollar esta misma idea-”

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

Este tipo de escenario ideal laboral está sustentado en el reconocimiento de que, si bien la vida privada no tendría por qué ser un condicionante de la vida laboral, el ambiente laboral es más que una relación de transacción entre labor realizada y dinero.

El trabajo es un espacio de socialización y relacionamiento muy importante en la vida de las personas, en el que se invierten considerables recursos de tiempo, expectativas de realización y esfuerzos de actitud y aptitud.

Al respecto una mujer entrevistada manifestó:

“

(...) en el trabajo, uno está muchas horas de su día y de su vida, ¿no?

Entonces en el espacio en donde tú estás no puedes ser tú, eso pesa. Y creo que de hecho también, digamos que, en los resultados laboralmente hablando, son distintos, cuando estás tú, cuando puedes ser tú y cuando no.

Entonces hasta por estrategia lo haría yo (sensibilizar sobre el tema); una persona feliz es más productiva.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

Aunque en una entrevista o en una conversación casual en el marco de un ambiente laboral a las personas no se les pregunta directamente sobre su orientación sexual, si suele surgir la pregunta sobre el estado civil.



Mientras que hablar de ello no suele representar un problema para las personas heterosexuales, para las de orientación e identidad diversa lo es. Las personas deben tomar la decisión de ocultarlo, ser precavido con lo que dicen o asumir las consecuencias discriminatorias de decirlo abiertamente. En ese sentido resulta interesante lo expuesto por una entrevistada:

“

Es importante hablar de tu orientación y hablar de tu esposa, porque “No es la amiguita de la niña”, sino es que es mi novia o es mi pareja, incluso mi esposa, ¿sí? Digamos las palabras son importantes, o para mí lo son (...).

Las personas no preguntan específicamente si perteneces al sector LGBT, pero entonces si está casada, “y su esposo ¿qué hace?”, yo siempre corrijo: “ey, pues es mi esposa”.

Y entonces... sí siento que pues que genera un poquito de incomodidad ¿No?, y entonces la gente de pronto como que no sabe cómo volver otra vez a la conversación (...)

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

En suma, **las personas del sector esperan que en su trabajo se permita el desarrollo de la profesión u oficio que han escogido y oportunidades de trabajo digno y formal y de forma específica, que existan estrategias de inclusión que sean auténticas y efectivas, pues esperan que de forma genuina y equitativa las respeten y valoren.**

05

Una aproximación a

Buenas prácticas

*de inclusión de los
Sectores Sociales LGBTI*



El reconocimiento de las buenas prácticas en inclusión laboral permite aprender de las experiencias que ya han sido piloteadas en diferentes ambientes, para fortalecer el diseño de intervenciones desde el reconocimiento de los aspectos que funcionan, los que no y los que pueden ser potenciados.

En Colombia, la alcaldía de Bogotá se ha posicionado como el líder de la construcción de protocolos, programas y procesos que faciliten la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI.

De igual forma, el sector privado ha dado importantes avances en esta materia. La tabla resume algunas de estas experiencias.

Tabla 12. Buenas prácticas de inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI

Tipo de experiencia	Descripción
Fortalecimiento de la Política Pública LGBTI de Bogotá	Recomendaciones para la incorporación de la política pública LGBTI en líneas y proyectos de inversión local
	Línea técnica Política Pública LGBTI
	Lineamiento conceptual de la Política Pública LGBTI
	Lineamientos distritales para la aplicación del enfoque diferencial
	Planes de acción de la Política Pública LGBTI de Bogotá
	Estrategias distritales de Cambio Cultural “En Bogotá se puede ser”, y de Ambientes Laborales Inclusivos
	Directiva 005 de 2021
Escuela Trans	Escuela Trans
	Red Distrital de personas trans de la Alcaldía
	Transcolombia Ayllú Familias transmasculinas
Empresas Privadas	Apuesta de inclusión laboral de Argos.
	Falabella.
	Sodexo.
	Movistar.
Experiencias Internacionales	Out for Australia.
	Stonewall.
	Pride at Work.
	Out & Equal.

5.1 Buenas prácticas de inclusión laboral

1. Fortalecimiento de la política pública de inclusión LGBTI: Si bien, dentro de la descripción de barreras hemos identificado que aún hay dificultades para la adecuada inclusión laboral del sector LGBTI, y que algunas de estas se experimentan tanto en las empresas como en el distrito, es importante reconocer el esfuerzo que ha hecho la Alcaldía de Bogotá por construir una ruta para la inclusión laboral y social del sector LGBTI. **A continuación, resaltamos algunos de estos avances:**

*** Recomendaciones para la incorporación de la política pública LGBTI en Líneas y Proyectos de Inversión Local:** Se trata de 20 documentos técnicos, uno por cada una de las localidades de la ciudad de Bogotá (20). Estos, están dirigidos fundamentalmente a servidoras y servidores públicos de las localidades, con el fin último de brindar a la Alcaldía una serie de recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la política pública LGBTI.

En función de ello, dichos documentos enfocan sus recomendaciones al plan de desarrollo local, a los proyectos de inversión y a la transversalización entre otras de las estrategias.

*** Línea técnica Política Pública LGBTI:** Se trata de 17 documentos técnicos uno por cada sector que están dirigidos a los distintos servidores de la Administración Distrital. El objetivo es que sean herramientas técnicas de utilidad en la labor diaria de los funcionarios, que se traduzca a su vez en una mayor comprensión de la política pública, y en la garantía de derechos para los sectores sociales LGBTI. A través de este documento se desa-

rolla una contextualización de la Política Pública, su relación con el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, y presenta elementos clave de dicha Política Pública, tales como objetivos, enfoques, perspectivas, estructura, conceptos y estrategias para la coordinación seguimiento y evaluación de esta.

De igual forma, se desarrollan recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de esta Política Pública aplicadas a cada uno de los sectores.

*** Lineamiento conceptual de la Política Pública LGBTI:** Este documento busca definir el desarrollo conceptual sobre el cual se sustenta la política pública con base al Acuerdo 371 de 2009 y el Decreto 062 de 2014. Así pues, el documento enfoca en tres aspectos.

El primero es brindar una revisión exhaustiva de la normatividad tanto nacional, como internacional y distrital sobre la cual se sustenta la política pública LGBTI.

El segundo, desarrolla las fases y lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas distritales, estableciendo así el desarrollo de dichas fases para la política pública LGBTI. **El tercer capítulo,** presenta enfoques, perspectivas y conceptos clave de la política. Y finalmente, se abordan los procesos estratégicos de fortalecimiento institucional, corresponsabilidad en el ejercicio de derechos, comunicación y educación para el cambio cultural y producción de conocimientos y saberes.

*** Lineamientos Distritales para la aplicación del enfoque diferencial:** Este documento técnico y metodológico tiene como objetivo ser un aporte al debate y una herramienta que contribuya a nivelar la comprensión del tema, a operar dispositivos para la incorporación gradual y

efectiva de enfoque diferencial, a motivar mayores desarrollos en el tema y dotar a sectores y entidades de elementos conceptuales y metodológicos que mejoren la gestión pública.

Además de exponer conceptos y ofrecer enfoques metodológicos para implementar este enfoque, se desarrolla una propuesta de indicadores para el monitoreo, seguimiento y evaluación de la aplicación de enfoque diferencial.

*** Planes de acción de la Política Pública LGBTI de Bogotá:** A través de la formulación de planes de acción, se da la implementación y distribución de responsabilidades, metas y objetivos de la política pública LGBTI.

El último proceso corresponde a la expedición del Plan de Acción 2021 - 2032, mediante CONPES 16 de diciembre de 2021, según el cual, durante los siguientes 12 años, será responsabilidad de 55 entidades distritales y tiene un costo de más de 280 mil millones, lo que significa un aumento de 9 veces con respecto a lo invertido durante los primeros 12 años de la política pública.

*** Estrategias Distritales de Cambio Cultural “En Bogotá se puede ser” y de Ambientes Laborales Inclusivos:** La Política Pública LGBTI de Bogotá cuenta con 4 estrategias distritales de responsabilidad de todas las entidades, en pro de la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Dos de estas estrategias corresponden al interés por alcanzar un cambio cultural en la ciudad, y a generar ambientes laborales inclusivos, tanto en el sector público como en el privado.

La estrategia de cambio cultural se reconoce desde el eslogan “En Bogotá se pue-

de ser”, presente en todas las acciones de la administración distrital relacionadas con los sectores LGBTI.

Es objetivo de esta estrategia, fomentar una cultura libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá, a través de la transformación de imaginarios y eliminación de prejuicios existentes, promoviendo acciones pedagógicas y culturales basadas en experiencias sociales y políticas.

Por su parte, la Estrategia ALI (Ambientes Laborales Inclusivos) tiene como objetivo la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, promoviendo entornos de trabajo que permitan a las personas desarrollar sus actividades con tranquilidad, satisfacción y en condiciones de equidad, sin temor a ser discriminadas o agredidas en razón a tener una orientación sexual o identidad de género “no normativa”.

*** Directiva 005 del 2021:** A través de la Directiva 005, la alcaldesa Claudia López promulgó el documento de “lineamientos de acciones afirmativas en temas de vinculación laboral para personas transgénero en el Distrito Capital”.

Con la directiva se determinó un lineamiento para la incorporación de personas Trans, a través de los ajustes necesarios administrativos para facilitar la incorporación de personas Trans en la administración distrital y garantizar también procesos de capacitación adicionales para personas trans.

Esto contó con el aval de distintas entidades, incluyendo servicio civil y la Comisión Nacional de Servicio Civil.

La directiva ha permitido contar con mejores herramientas en los distintos procesos de inclusión. Aunque los avances

más importantes son para el sector público, se está avanzando también en dejar construida una ruta para el sector privado para fortalecer la empleabilidad y emprendimientos de personas trans.

*** Intervenciones directas desde la Alcaldía:** De acuerdo con las entrevistas, la Agencia de Empleo del distrito cuenta con una ruta de empleabilidad para diferentes grupos poblacionales, donde el sector LGBTI es uno de estos.

La Agencia provee una ruta de atención diferencial y estrategias para orientar a las poblaciones con mayores dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Por ejemplo, se cuenta con una encuesta de empleabilidad que, según la Agencia de Empleo, no muchas personas del sector social LGBTI la han diligenciado.

Se ha realizado también un proceso de sensibilización con los empresarios para la contratación de personas del sector LGBTI.

En las entrevistas, las personas del sector LGBTI reconocieron que gracias a los cursos de formación que realiza la Alcaldía de Bogotá ellos pueden mantenerse en proceso continuo de aprendizaje.

Por otro lado, la Alcaldía a través del diseño de políticas que promuevan la inclusividad del sector dentro del distrito, ha logrado superar algunas de las barreras que enfrenta el sector al interior del distrito.

En algunas entrevistas hemos identificado que a pesar de que la normatividad para la contratación inclusiva sea rígida, se han desarrollado prácticas creativas en ambientes controlados, para poder promover la vinculación de personas del sector de manera inclusiva. **A continuación, resaltamos testimonio:**



“

En cuanto a las certificaciones y el manejo de documentos en el momento de la contratación aún se cuenta con barreras. Actualmente, trabajo con el distrito y se realizó una excepción grande para facilitar mi proceso de contratación mientras saco mi libreta militar porque además con la pandemia se complicó sacarla, y el precio cada vez se incrementa más y no es claro si somos remisos o no.... Para entrar a la Alcaldía tuve una entrevista con la secretaria en donde estoy, me hicieron pruebas, sin favoritismo... No he encontrado barreras por ser trans, me gusta mi trabajo, tengo muchas responsabilidades a cargo.

Ahora me encuentro en la búsqueda de diplomado o curso corto en Excel y quiero hacer postgrado en políticas públicas.

(Entrevista, hombre trans, 2022).

“

Desde la alcaldía de Petro, se amplió la posibilidad de que personas trans entraran allí, muchas personas trans entraron a cargos públicos y todavía siguen allí en muchos de esos casos.

Entonces, hay casos, uno no dice que no, obviamente hay un avance porque tampoco la población trans pues “pobrecitos”, no, hay gente muy tesa, gente muy dura y gente muy preparada que ha abierto las puertas brutalmente no solamente a nivel nacional, sino internacional, entonces ha sido una inspiración bonita desde allí, desde sus lugares y también desde las universidades, desde esas pelas que se han dado también para que se les respete sus identidades, no sé, eso yo creo que también valdría la pena mencionarlo, cuáles son esas universidades que han apostado por la diversidad. (Entrevista, Organización Social, 2022).

De acuerdo con entrevistas con Organizaciones sociales, se acaba de lograr con la señora alcaldesa la inclusión laboral de personas trans en la empresa que intermedia los servicios generales y servicios de guardas de seguridad.

Otro aspecto para resaltar es que este tipo de estrategias se construyen de forma articulada con las organizaciones sociales y activistas Trans, a través de espacios como la mesa intersectorial de diversidad sexual, de trabajo, de apoyo al trabajo técnico Trans, específicamente con personas Trans.

Como producto de esta mesa se construyó un documento de acciones afirmativas para personas trans, que se le entregó al concejo de Bogotá hace un año.

Se hicieron unos acercamientos y se incidió para que con otros programas enfocados en inclusión sociolaboral de personas LGBTI, con especial énfasis en personas trans en Transmilenio y en el instituto distrital del turismo.

También con el Sena se ha trabajado en formación y el desarrollo de lo que tiene que ver con competencias, con la bolsa de empleo del Sena, con otras bolsas de empleo privadas o públicas. Hemos trabajado con la comisión nacional de servicio civil o el departamento administrativo del servicio civil de Bogotá para revisar estrategias para generar ambientes laborales inclusivos en el marco de la política LGBTI de la ciudad, incidiendo siempre el tema trans. Sobre algo reciente puedo citar la circular 001 de 2021 que tiene que ver con inclusión socio laboral trans... **Se tuvo una acción afirmativa y una iniciativa de la alcaldía, de la secretaría distrital de planeación, para temas de inclusión socio laboral o sea, realmente se han hecho muchas iniciativas desde lo público.**

(Entrevista, Organización Social, 2022).

2. Escuela Trans: La Escuela Trans es una plataforma de organizaciones y activismos Trans, que gestionan procesos de desarrollo y ampliación de capacidades para personas Trans. Se nutre de procesos de desarrollo de capacidades a cargo de la Alcaldía Mayor de Bogotá y otras entidades privadas en el orden local y nacional.

Sus líneas de acción son: empoderamiento, inclusión sociolaboral y activismo. Estas organizaciones decidieron acompañar la inclusión de personas trans en el sector público por medio de acciones formativas para generar capacidades laborales y familiarizar a estas personas con el mundo laboral. Así lo manifestó un líder comunitario de estas organizaciones:

“

(...) debíamos fortalecer ese tipo de capacidades básicas como manejar un Excel, manejar un Word, saber

presentar un informe, saber hacer una hoja de vida, sí, pero después nos dimos cuenta que nosotros necesitamos más que eso, entonces necesitábamos tener otras habilidades como presentar proyectos porque, a veces, las organizaciones trans o las personas trans que están en colectivos y demás tampoco sabían cómo presentar un proyecto, teníamos que fortalecer los liderazgos de las personas trans: uno, en sus derechos; dos, en cómo hacer que esos liderazgos permitan el acceso a los diferentes derechos y a derrumbar esas barreras y eso es lo que se hace en la Escuela trans.

(Entrevista, Organizaciones trans, 2022)

La Escuela Trans desarrolla procesos amplios de formación de habilidades duras y blandas, que permiten afianzar aprendizajes y generar experiencias intensivas de conocimiento sobre el mundo laboral.

Asimismo, el distrito selecciona a personas trans con experiencia laboral que funjan como instructoras de sus pares, esto sin duda, contribuye a generar un ambiente de inclusión, reconocimiento y validación de los saberes de las personas trans.

Adicionalmente, el proceso formativo garantiza el respeto por las identidades trans y esto se convierte en un gancho llamativo para que estas personas no deserten del proceso.

Así lo mencionó un joven trans que señala cómo este ambiente inclusivo contribuye no solo a la formación de habilidades laborales, sino también a afirmar la autoconfianza y reivindicar la identidad trans:

“

(...) cuando yo llegué y conocí la Escuela de trans quedé enamorado, realmente enamorado de la Escuela trans porque el hecho de encontrarme en un salón a varios chicos trans y a varias chicas, ya sentirse en pares, sentirse acompañado en ese tránsito es supremamente valioso, eso ya empieza a subirle a uno la autoestima (...).

Uno empieza a sentirse tan valioso y empieza también a pedir el respeto y a tener las herramientas para tener todo el tema de los derechos muy claros, entonces este es un espacio más propicio y que me encantaría que se siguiera fortaleciendo. (...) La Escuela ha permitido que muchísimos hombres y mujeres trans podamos levantar la cabeza y ya con claridad de herramientas para hacer también valer nuestros derechos, poder capacitarnos para seguir en la lucha de la vida, seguir en este momento por lo menos dentro de mi inicio como activista, seguir fomentando a que los chicos y las chicas sepan cómo manejar y poder uno realmente seguir estudiando, seguir preparándose y poder mostrar que nosotros tenemos un potencial infinito.”

(Entrevista, Organizaciones trans, 2022).

Finalmente, la Escuela Trans hace un proceso de asesoría a las Agencias de empleo y a algunas empresas, con el propósito de que promuevan y emprendan la iniciativa de contratar a las mujeres y hombres trans que pasan por esta Escuela.

Esta experiencia resalta la importancia de apoyar a estas organizaciones, porque son ellas las que cuentan con la experiencia acumulada y el know how para acompañar al sector público y privado en la

transformación de sus prácticas organizacionales. De acuerdo con una lideresa trans se resalta algunos de los acompañamientos que se han realizado:

“

(...) también se hicieron unos acercamientos y se incidió para que se diera la inclusión sociolaboral de personas LGBT con especial énfasis en personas trans en Transmilenio y en el Instituto Distrital del Turismo.

Con el SENA para formación y el desarrollo de lo que tiene que ver con competencias, también con el SENA se han hecho acciones LGBT, no solo con la bolsa de empleo SENA sino también con otras bolsas de empleo privadas o públicas para hacer ejercicios de inclusión. Hemos hecho ejercicio también con la Comisión Nacional de Servicio Civil o el Departamento Administrativo del Servicio Civil de Bogotá para revisar inclusive todo el tema de generar ambientes laborales inclusivos en el marco de la política LGBT de la ciudad.

El movimiento social trans recientemente lo que te puedo citar en la circular 005 de 2021 qué tiene que ver con inclusión socio laboral trans tuvimos ya una acción afirmativa y una iniciativa de la Secretaría Distrital de Planeación para temas también de inclusión socio laboral, o sea, muchas iniciativas lo hemos hecho en lo público como privado generado alianzas privadas con algunos al interior del propio sector con algunos grandes empresarios que nos han dado esa posibilidad.”

(Entrevista, Organizaciones trans, 2022).

3. La apuesta de inclusión laboral de Argos: La compañía no sólo aporta a la inclusión simbólica de mujeres y sectores LGBTI, sino que cuenta con un compromiso explícito con promover el enganche de estos grupos sociales.

Dentro del trabajo de campo de las entrevistas, uno de los gerentes de equipos humanos comentó:

“

Por allá en el año 2012, declaramos una política de diversidad e inclusión para ponerle foco a una realidad de incluir, porque ya éramos diversos, entonces después de la diversidad sigue la inclusión.

Nuestra política de diversidad es una política como cualquier otra que te encuentras en una compañía, donde respetamos las diferencias, cualesquiera que sean.

Pero, tiene un ingrediente adicional, que no solamente la respetamos, sino que las valoramos y las promovemos.

Consideramos que en esa promoción tenemos una gran ventaja competitiva, porque no solamente nos quedamos en esa primera etapa del respeto por ser diferentes, sino que “venga, que no solamente los respetamos, sino que usted hace parte de esta organización y puede generar un gran valor”, e iniciamos con unos focos de trabajo en ese momento, y el principal era el tema de género.

(Entrevista, Sector empresarial, 2022).

La Política de Diversidad de Argos sobresale por desmontar valores masculinistas que permean el sector de la construcción. Pese a que se trata de un sector que emplea más hombres que mujeres, la compañía se ha propuesto promover la inclusión de las mujeres en cargos de decisión y generar campañas en contra del sexismo para construir un espacio laboral incluyente. Argos ha buscado asesoría del Ministerio del Trabajo y ONU Mujeres para desarrollar estas campañas de sensibilización y promover la inclusión por medio de la equiparación salarial entre hombres y mujeres y su promoción en cargos de liderazgo.

Actualmente, la compañía ha sido certificada por el sello Equipares del Ministerio de Trabajo, la cual le otorga el reconocimiento de ser una compañía comprometida con la inclusión social y la generación de empleo desde una perspectiva de garantía de los derechos de las mujeres.

La compañía también cuenta con un comité de diversidad sexual que busca que la alta dirección de la empresa se comprometa con la promoción de los derechos LGBTI, y que se apalanquen procesos de caracterización de las personas LGBTI dentro de la compañía para realizar ajustes y promover ambientes laborales inclusivos.

Entonces, creemos que por lo que hemos aprendido de forma empírica, nos ha funcionado y empezamos a trabajar en la diversidad sexual.

Empezamos a tocar el tema a través de conversaciones. Primero, una validación de la estructura y lo que queríamos hacer con los directivos de la compañía, para que efectivamente, no solamente estuvieran alineados, sino apoyando el proceso, digamos, a nivel del comité de dirección, que está conformado por la presidencia y la vicepresidencia de la organización. Un respaldo total, y ya hemos venido desarrollando distintos temas, digámoslo así, y muy asesorados por la Cámara de Comerciantes LGBT.

Vamos paso a paso, sin prisa, pero con contundencia, generando distintas dinámicas. Y en esas dinámicas, por ejemplo, hicimos un autodiagnóstico con la Cámara de Comerciantes LGBTI.

(Entrevista, Sector empresarial, 2022).

El comité de diversidad ha promocionado la formación de las oficinas de Talento Humano con el propósito de limitar posibles acciones de discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

Así las cosas, la compañía inició un camino seminal de contratación de personas trans, sin que se rechazaran sus perfiles por causa de su identidad. Aunque no se trata de un proceso amplio de enganche laboral inclusivo, sí se evidencia que transformar los protocolos de contratación abre las puertas para que más personas trans que cuenten con las

competencias necesarias puedan ser contratadas de manera exitosa.

Adicionalmente, se destaca como buena práctica institucional que la inclusión de estas dos mujeres ha sido acompañada de cerca por el comité de diversidad sexual para promover una acogida respetuosa de estas trabajadoras dentro del grupo de empleados.

“

(...) por ejemplo, en estos momentos tenemos dos personas trans trabajando en la compañía, pero no fueron contratadas por ser trans, tampoco dejaron de ser contratadas por ser trans (...) esas personas entraron, nosotros tenemos un centro de servicios compartidos donde se hacen los procesos de selección.

Y en ese centro de servicios compartidos saben que nosotros tenemos una valoración y un respeto por la diversidad, y que la diversidad no es ningún problema para nosotros, que, todo lo contrario, eso nos enriquece como sociedad y como organización. Entonces, ellos tienen total apertura para contratar a las personas que consideren, sean aptas para este negocio de acuerdo con las características del cargo, y así fue como ingresaron.

Nosotros nos dimos cuenta ya cuando estaban contratadas, y listo, y bacano, nuestra tarea ha sido acompañarlas, hemos acompañado a estas personas porque no necesariamente es sencillo, porque no estamos preparados del todo. Entonces, lo que queremos es ir con ellas mismas creando ese entorno. Y aprendiendo también de ellas, acompañándolas ahí en su ruta, pero también nosotros aprendiendo.

(Entrevista, Sector empresarial, 2022).

El comité de diversidad sexual de Argos, sin duda, constituye una práctica de inclusión, que acoge a empleados y empleadas que se auto declaran como pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, con el fin de tomar sus sugerencias y aportes a las decisiones de la compañía, ampliando un espectro democrático en la cultura organizacional. **Asimismo, esta instancia facilita la discusión de temas relevantes para la garantía de los derechos LGBTI y recibe casos de denuncias por discriminación, que son tramitados directamente por la dirección de la compañía.**

Por otra parte, se resalta el compromiso público de Argos con la diversidad sexual y su participación en foros convocados por ONGs internacionales, con el fin de cualificar sus esfuerzos para la inclusión y potenciar una representación positiva de los sectores sociales

LGBTI en sus campañas de marketing y de comunicaciones. La empresa se muestra comprometida con la visibilización de los sectores sociales LGBTI y lo ha hecho generando procesos de comunicación incluyente para conmemorar fechas como el “**día del orgullo LGBTI**”.

“

Todavía estamos generando ese nivel de madurez para empezar a visibilizar de forma natural, ¿cómo lo venimos visibilizando? con conversatorios permanentes sobre la materia, entonces, lo que estamos haciendo es que en ese comité de diversidad sexual y del que hacemos parte cerca de seis personas, seis, siete personas, de esas siete personas tres pertenecen a la comunidad, los otros no pertenecemos a la comunidad, pero somos personas identificadas con el valor de la diversidad.

*Entonces simplemente no queremos armar un comité de diversidad sexual que esté conformado exclusivamente por personas de la comunidad para que tampoco parezca como que están peleando porque se sienten víctimas de algo. **No lo queremos hacer así, lo queremos hacer como una creación de cultura organizacional, algo que nos compete a todos.***

(Entrevista, Sector empresarial, 2022)

“

Nosotros como una empresa nacional, una empresa paisa, a uno todavía le daba como cierta inquietud porque no sería ningún descubrimiento decir que somos algo conservadores.

Tuvimos el año pasado por ahí un foro realizado por Pride Connection, por allá, en las fiestas del Día del Orgullo, y con gran sorpresa, pero también con mucha alegría, las empresas que estaban participando de ese foro, fuimos 3, y esas 3 eran Sura, Bancolombia y Argos, teníamos tres empresas paisas donde entonces ya se empiezan a hablar de estas cosas.

*Entonces, digamos que ya venimos dando pasos y como te decía en forma de símil, **venimos saliendo del closet conversando del tema con naturalidad, tenemos un comité de diversidad sexual donde permanentemente estamos reunidos conversando de estos temas, dándole visibilidad a estos temas, y visibilidad hasta el punto en que por ejemplo, el día del orgullo ya salen mensajes de la empresa celebrando ese día, y valorando ese día, desde el respeto obviamente, pero, ya se vuelve un tema natural dentro de la organización.*** Y, digamos que esos son los temas que van por ahí. Lo que queremos es generar un ambiente que no sea hostil para la diferencia, y tratar este tema naturalmente como cualquier otro tema que tratamos sobre las personas.

(Entrevista, Sector empresarial, 2022)

De manera similar a los ambientes laborales inclusivos de la Administración Distrital, Argos desarrolla espacios de sensibilización para sus empleados, los cuales denomina “**Hablemos de diversidad**”.

Se trata de procesos de formación permanentes que promueven la inclusión y los derechos LGBTI, tanto para empleados de carrera como aquellos que recién ingresan.

Permear las estrategias de formación de talento humano desde la diversidad sexual como discurso de derechos, ha mostrado buenos resultados para el ambiente laboral de la compañía, pero también para posicionarla como un rasgo positivo para la atracción de talentos.

“

(...) dentro de la dinámica de diversidad de esta compañía se han creado espacios naturales, entonces tenemos muchos espacios de esos, incluso yo tengo un programa que lidero yo mismo, que se llama “Hablemos de diversidad” y, en ese programa, son conversatorios periódicos acerca de la diversidad, de la violencia, de la violencia de género, de distintos tipos de diversidad.

Y hay una cosa muy bonita y es que esos espacios son muy concurridos, son espacios abiertos donde simplemente invitamos por herramientas digitales para todos los países, y hay espacios de esos donde aquí, por ejemplo, se hace una convocatoria y llegan 100, 120 personas, y antes tenemos que cerrar el cupo para que no sea difícil de manejar, o sea, son temas que la gente valora mucho, recibe muy bien y agradece. Incluso los mensajes que le mandan a uno son impresionantes, porque se está hablando de la diversidad en general, pero la gente se siente muy identificada con eso. Entonces, yo creo que la compañía ha crecido mucho en eso.

Nosotros cuando se hacen este ranking de reputación, una de las aristas por las cuales más se valora esta compañía es por su tema de diversidad, lo reconocen propios y extraños

(Entrevista, Sector empresarial, 2022)

4. Otros casos para resaltar:

* **Falabella:** El esfuerzo de esta compañía se enfoca en la transformación de una cultura empresarial que propenda por la inclusión laboral en tres frentes: género, diversidad sexual y personas con discapacidad.

En función de ello, en 2019 Falabella lanzó su política de diversidad e inclusión de manera transversal a sus unidades de negocios a lo largo de Colombia, Perú, y Chile (Investors, 2021).

Dentro de las acciones más icónicas de esta compañía en Colombia se encuentra en primer lugar, el lanzamiento de la Comunidad LGBT+ y Aliad@s en Falabella Financiero Colombia, Chile y Perú con perspectiva a la ampliación en diversos países en Latinoamérica en los cuales tiene presencia.

El objetivo de esta iniciativa es instar a colaboradores y demás miembros a la generación de espacios para el diálogo que permitan identificar y detectar debilidades y brechas.

En el marco de esta iniciativa han llevado a cabo la capacitación de líderes que encabezan la Comunidad LGBT+ en los negocios, que busca capacitar a quienes tienen un rol clave en las tiendas para así impactar de manera positiva a todos con quienes la compañía se relaciona en la cotidianidad, como colaboradores, clientes, proveedores, contratistas, entre otros (Investors, 2021).

* **Sodexo:** la empresa ha generado una serie de iniciativas con el objetivo de incluir principalmente a cuatro grupos: género, culturas y orígenes, generaciones y los sectores sociales LGBTI. Se han creado iniciativas de atracción y retención

con enfoque en la inclusión laboral de población trans. Iniciativas que a su vez le apuestan a enriquecer la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras, clientes y clientas, comunidades y aliados (Pacto Global, s.f.).

Por esto, Sodexo trabaja de manera permanente en la consolidación de procesos de inclusión laboral de los sectores LGBTI a través de acciones de formación y acompañamiento.

Una de las más importantes es la Ruta de Inclusión laboral LGBTI con enfoque en población Trans, orientada a la eliminación de barreras de acceso, que impiden o dificultan el ingreso al mercado laboral de los sectores sociales LGBTI.

La apuesta por la integración socio laboral se lleva a cabo a través de siete componentes (Sodexo Colombia, 2020):

- Convocatoria por parte de la Secretaría Distrital de Planeación a los sectores sociales LGBTI.
- Envío de hoja de vida de candidatos interesados a Sodexo desde la Secretaría Distrital de Planeación.
- Formación y capacitación desde la Fundación Sodexo.
- Proceso de selección contratación y asignación de operación.
- Sensibilización a colaboradores donde se vincularán personas LGBTI.
- Caracterización de la población e inicio de acompañamiento social.
- Seguimiento y acompañamiento mensual en el período de prueba y bimensual en la continuidad del contrato.



Así pues, Sodexo se posiciona como líder mundial en la temática. Muestra de ello es la obtención del puntaje más alto hasta la fecha de 93.5% en el ranking Workplace Pride Global Benchmark 2020, el cual mide las prácticas e inclusión LGBTI de empleadores activos a nivel internacional (Sodexo, 2020).

* **Movistar:** Movistar Colombia ha promovido la inclusión laboral de la población LGBT desde el 2016.

La empresa implementó en todas sus operaciones una Política Global de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es asegurar el trato no discriminatorio, justo e imparcial en todos los ámbitos de la organización.

Esto permitió que se extendieran 6 beneficios a los colaboradores LGBT, los cuales aseguran reconocimiento familiar y estabilidad personal, y además trajo la incorporación de directrices internas para prevenir cualquier tipo de discriminación en todos los niveles.

Entre los beneficios mencionados se incluye una licencia remunerada a quienes se encuentren inmersos en relaciones con personas del mismo sexo y cuyas parejas den a luz, o sean adoptantes de un menor de edad. El beneficio de tiempo para su boda para que a las parejas del mismo sexo que les permita organizar los detalles de su boda o contar con espacio para disfrutar su luna de miel y una licencia remunerada en caso de aborto o parto no viable. Movistar hace parte de Pride Connection, una red de empresas que comparten y replican prácticas de inclusión, conformado por 49 empresas más.

En el 2021 la empresa obtuvo el segundo lugar en el Ranking Nacional de Empresas Incluyentes, entregado por la Cámara de Comerciantes LGBT (CCLGBT) de Colombia y el Centro Nacional de Consultoría. La empresa ha sido galardonada con tal distinción pues cuenta con políticas y beneficios que garantizan los derechos de los sectores LGBT.

5.2 Experiencias Internacionales

A. Stonewall: Stonewall es una de las organizaciones más grandes en Europa dedicada a promover los derechos de los sectores LGTB. Dentro de los logros de la organización se encuentra el lobby político para conseguir la adopción en parejas del mismo sexo, y el marco legal e institucional para el matrimonio civil.

La organización reconoce los sectores LGBTIQA definida como lesbianas, gay, bisexuales, trans, questioning (personas que no tienen certeza de su identidad sexual) y ace (asexuales) y trabaja para promover la equidad en los sectores y sus familias.

El equipo de Stonewall busca promover espacios inclusivos, equitativos y de libertad para las personas LGBTIQ+ a través de las siguientes iniciativas:

- **UK Workplace Equality Index**
- **Stonewall Champions**
- **Stonewall Proud Employers**

B. Pride at Work : Pride at Work es una organización creada en 2008 como una agencia de servicios para los empleadores. La organización brinda apoyo y acompañamiento a organizaciones con interés en apoyar a los sectores LGBTQ2+.

La organización ofrece educación institucional y orientación a las organizaciones que se comprometen

a apoyar la inclusión LGBTQ2+ en los espacios de trabajo. **Entre sus servicios cuenta con eventos de aprendizaje, creación de redes y comunidad que ocurren en todo el país y a disposición de empleadores privados, públicos y sin fines de lucro que tengan como objetivo implementar en los lugares de trabajo espacios diversos, seguros e inclusivos.** Cada uno de estos empleadores reconoce a las personas LGBTQ2+ como clave para una fuerza laboral productiva y comprometida.

Su principal función es dar asesorías y conectar a los empleadores canadienses más inclusivos para que haya un intercambio de buenas prácticas y a establecer mejores iniciativas en los lugares de trabajo. Al igual, en Pride at Work se realizan capacitaciones y cursos certificados para la inclusión LGBTQ2+ en el lugar de trabajo, diseñada para todos los empleados en cualquier nivel de su organización para brindarles una comprensión fundamental de la historia, los términos y las frases asociadas con las identidades LGBTQ2+.

C. Out for Australia: Out for Australia está dirigido principalmente a jóvenes profesionales o estudiantes LGBTIQA+ con poca experiencia profesional y laboral. A través del programa de mentores, buscan empoderar a sus aprendices desde su experiencia profesional y personal.

Esta organización trabaja de la mano con algunas organizaciones y empresas que como socios apoyan la inclusión en sus espacios de trabajo, de esta manera

El programa de mentores es de fácil acceso, ya que es 100% gratis, está abierto a cualquier persona mayor de 18 años en Australia y el registro es en línea.

D. Out and Equal : Out & Equal es la organización principal que trabaja exclusivamente sobre la igualdad en el lugar de trabajo LGBTQ+ en Estados Unidos y a nivel global.

A través de programas mundiales, las asociaciones de Fortune 500 y la conferencia anual Workplace Summit, **ayudan a las personas LGBTQ+ a crecer y apoyar a las organizaciones que crean una cultura de pertenencia, equidad e inclusiva en sus espacios de trabajo.**

Para el caso de Out & Equal Workplace Summit, se trata de una conferencia centrada en LGBTIQ+, donde asisten ejecutivos, líderes y miembros del grupo de Recursos para Empleados, profesionales y expertos en recursos humanos.

Se convierte en un ambiente adecuado para crear contactos, compartir estrategias y mejorar prácticas de inclusión.

E. Mesa de empresas comprometidas con la diversidad sexual:

La Mesa es un espacio de articula-

ción entre la FALGBT (Federación Argentina de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans), y empresas del sector público y privado, que, desde noviembre de 2011, desarrolla sus actividades conjuntamente y de manera horizontal a través de sus aproximadamente 30 miembros.

En esta mesa se busca eliminar la discriminación en el ámbito laboral de personas LGBTI e incluyendo cláusulas al respecto en los códigos de ética u otros documentos, generar estrategias de prevención de la discriminación y promoción de los derechos humanos con los/as empleados/as LGBT similares internos de las empresas y ámbitos laborales.

Promover actividades proactivas y responsables que permitan fortalecer la empleabilidad de las personas LGBTQ.

Entre ellas destacan la capacitación y sensibilización hacia el interior de las compañías.

- Identificación y acceso a los sectores ejecutivos de empresas (nacionales y multinacionales).
- Voluntad de esos sectores para avanzar en la construcción de espacios laborales libres de discriminación.
- Apoyo de un núcleo inicial de empresas para poner en marcha la iniciativa.
- Legitimidad de una articulación de la sociedad civil como contraparte del sector empresario en esta iniciativa (FALGBT).



06

Estrategias

**para fortalecer la
inclusión laboral de los
*Sectores Sociales LGBTI***

Teniendo en cuenta el diagnóstico de barreras que enfrentan los sectores sociales LGBTI presentado en la sección anterior, a continuación, se expone un conjunto de recomendaciones para fortalecer la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI.

Estas recomendaciones pueden ser lideradas por actores públicos y privados incluyendo la administración distrital, el gobierno nacional, organismos de cooperación internacional, empleadores privados, organizaciones no gubernamentales y organizaciones sociales. Las recomendaciones se dividen en transversales al ecosistema de empleabilidad y por tramos incluyendo educación media y posmedia, intermediación laboral y empleo como se muestra en la tabla.

Tabla 13 Recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI

Tipo de recomendación	Número de recomendaciones	Recomendación
Transversales	4	1. Fortalecer mesas y espacios locales de articulación y encuentro con las comunidades, instituciones y organizaciones para potenciar acciones en pro de la inclusión. 2. Crear una entidad centralizadora de acciones para la inclusión laboral de personas trans. 3. Estrategias de comunicación incluyente. 4. Diseño de una política de empleo inclusivo que potencie el auto reconocimiento y promueva un enfoque diferencial.
Educación Media y Posmedia	3	5. Generar incentivos al sector social a terminar el bachillerato Implementación de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas. 6. Fortalecimiento de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas. 7. Diseño e implementación de instituciones educativas seguras y programas de bienestar en instituciones educativas para promover la inclusión.
Intermediación Laboral	3	8. Agencias de empleo más inclusivas. 9. Articular campañas para promover procesos de cedulação y cambio del componente sexo para personas trans y no binarias. 10. Generar plataformas de intermediación específicas para personas trans.
Empleo	2	11. Promover estrategias de ambientes laborales inclusivos u otras iniciativas similares de empleo inclusivo. 12. Difundir y socializar la normatividad que reduzca las barreras asociadas a los requerimientos de documentos.
Total	12	

La explicación de cada una de las doce recomendaciones se encuentra estructurada de la siguiente manera. Al inicio de cada sección se encuentra una tabla resumen que contiene el horizonte de tiempo y las entidades responsables.

Cada recomendación contiene una descripción del contenido, las metodologías que pueden utilizarse y una experiencia nacional o internacional que pueda ser tomada en cuenta como referente para la puesta en marcha de la recomendación.

6.1 Recomendaciones Transversales

Las recomendaciones transversales tienen como objetivo **promover la inclusión económica y social de los sectores sociales LGBTI y reforzar lo establecido en la constitución política de Colombia frente al derecho a la igualdad independientemente del sexo, la raza, la lengua o la religión.**

Si bien la administración distrital ha venido desarrollando diversas acciones para promover la inclusión, es

necesario diseñar y monitorear estrategias adicionales que permitan fortalecer la inclusión de las personas LGBTI con un énfasis particular en las personas trans.

La siguiente tabla resume el horizonte de tiempo y sugiere la entidad responsable de liderar cada una de las seis recomendaciones transversales propuestas.

Tabla 14 Recomendaciones transversales para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI

Recomendación	Horizonte de tiempo	Entidades responsables
1. Fortalecer mesas y espacios locales de articulación y encuentro con las comunidades, instituciones y organizaciones para potenciar acciones en pro de la inclusión.	CP	- Alcaldía - Secretaría de Planeación. - Alcaldías locales. - Organizaciones que trabajen en pro de la inclusión del sector.
2. Crear una entidad centralizadora de acciones para la inclusión laboral los sectores sociales LGBTI con énfasis en la población trans.	MP	- Alcaldía. - Empleadores públicos y privados.
3. Estrategias de comunicación incluyente.	CP	- Alcaldía. - Empleadores públicos y privados.
4. Diseño de una política de empleo inclusivo que potencie el auto reconocimiento y promueva un enfoque diferencial	MP	- Alcaldía. - Gobierno nacional. - Empleadores públicos y privados. - Registraduría Nacional del Estado Civil - Secretaría de Educación. - Agencias de Empleo.

A. Fortalecer mesas y espacios locales de articulación y encuentro con las comunidades, instituciones y organizaciones para potenciar acciones en pro de la inclusión:

Bogotá es una ciudad que se caracteriza por haber avanzado en la promoción de la diversidad y la inclusión. Hoy en día la ciudad cuenta con una política pública y un plan de acción para ahondar y reforzar la garantía de los sectores sociales LGBTI.

De igual forma, existe en la ciudad una diversidad de organizaciones sociales y comunitarias que han venido trabajando de manera independiente con la población para promover sus derechos, evitar la violencia de género y promover espacios libres de discriminación.

Es importante que estos espacios no se pierdan y que se consoliden a partir de la institucionalización de distintas líneas de intervención. La consolidación de estos espacios permitirá potenciar iniciativas existentes, promover la creación de nuevas intervenciones, y minimizar la duplicación de esfuerzos.⁹

En este sentido, se recomienda fortalecer y ampliar los espacios y mesas transversales con estas organizaciones para: **Promover la gestión del conocimiento**

- Mapear y dar a conocer acciones de actores públicos y privados que estén trabajando en pro de la inclusión social y económica. El Modelo de Empleo Inclusivo diseñado por la Fundación Corona, ACDI/VOCA y la Fundación ANDI brinda una oportunidad para desarrollar mapeos por tramos, componentes y niveles de acción.
- Caracterizar de manera continua las barreras, brechas y la gestión de recursos para superarlas.
- Impulsar políticas de territorialización y, hacer seguimiento a los proyectos de empleabilidad de los sectores sociales LGBTI e intercambiar experiencias sobre buenas prácticas en materia de inclusión laboral. Se requiere puntualizar en políticas y actividades que reconozcan las identidades no binarias y promuevan la inclusión.
- Promover espacios de intercambio de experiencias y aprendizajes en pro de la inclusión.
- Desarrollar guías y procedimientos claros para personas que están haciendo el proceso de transición.

En la región se cuenta con experiencias como la Argentina que cuenta con una Mesa de Empresas Comprometidas con la Diversidad Sexual, que, desde noviembre de 2011, desarrolla sus actividades conjuntamente entre sector público y privado y de manera horizontal a través de sus aproximadamente 30 miembros.

Fortalecer la articulación de iniciativas para maximizar el impacto de las intervenciones:

- Focalizar intervenciones de manera espacial y poblacional cuando sea requerido.
- Establecer un mecanismo de identificación de casos de jóvenes que estén atravesando por experiencias de ausencia de apoyo familiar, para brindar orientación y apoyo socioemocional, y gestión de recursos para su permanencia en el sistema educativo.
- Diseñar esquemas de seguimiento de indicadores clave que den cuenta de la inclusión laboral.
- Promover espacios de cooperación entre empresas privadas interesadas en compartir y desarrollar, desde su experiencia, estrategias para la inclusión. Se sugiere solicitar acompañamiento por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo, Computrabajo, atento 365 y LinkedIn para socializar ofertas laborales.
- Fortalecer los servicios implementados en el marco del Sistema Distrital de Cuidado con el fin de articular procesos de inclusión laboral, en especial para mujeres LBT y personas con responsabilidades de cuidado.
- Consolidar sinergias para la creación de políticas contra el acoso que incluyan una política de cero-tolerancia hacia la transfobia y, apoyo y promoción pública de la igualdad trans.

Asimismo, **es crucial que todos los esfuerzos de caracterización del sec-**

tor trans, tanto los que construye la Alcaldía como aquellos que construye el sector privado, organizaciones y la academia, se basen en ejercicios éticos de responsabilidad y reconocimiento con los saberes y luchas de este colectivo, con el fin de evitar la instrumentalización de las voces trans, su revictimización y el despojo de sus saberes¹⁰.

Para ello, se exhorta a crear mecanismos de interlocución y corresponsabilidad que permitan tejer alianzas con las organizaciones, respetando su liderazgo y experiencia de movilización por la defensa de sus derechos.

Si bien esta estrategia convoca a diferentes actores públicos y privados, es el gobierno local quien está llamado a la consolidación de estos espacios técnicos, a través de la convocatoria, articulación y seguimiento de estos.

La empresa Argos en Colombia cuenta con un comité de diversidad sexual en el que los empleados y empleadas que se auto declaran como pertenecientes a los sectores sociales LGBTI tiene la posibilidad de brindar sugerencias a la compañía fortaleciendo la cultura organizacional

⁹ Por ejemplo, actualmente la Fundación GAAT y la Fundación Mutante están recopilando información sobre las principales barreras de las personas trans para acceder al trabajo. La implementación del espacio de articulación sugerido hubiese podido aunar esfuerzos entre el trabajo de las dos organizaciones y el de la presente consultoría ya que las dos investigaciones comparten objetivos similares.

¹⁰ Un ejemplo de los despojos de saberes es cuando los académicos o las instituciones utilizan las vidas de las personas trans para sus investigaciones, se les convoca para investigaciones pero no se escribe con sus voces, no se les reconoce capaces de escribir sobre sus experiencias.

B. Crear una entidad centralizadora de acciones para la inclusión laboral los sectores sociales LGBTI con énfasis en la población trans:

Teniendo en cuenta los avances del distrito en promover la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, se propone la creación de una instancia centralizadora que promueva la inclusión laboral del sector social con énfasis en las personas trans que enfrentan mayores barreras en la empleabilidad.

Una instancia que centralice las distintas acciones en pro de la inclusión laboral de la población trans se conecta a las personas trans de manera directa con los posibles escenarios de empleabilidad desde la cadena que constituyen los distintos tramos del modelo de empleo inclusivo.

Esta instancia podrá promover centralizar acciones que vayan desde el acompañamiento a jóvenes que tengan ausencia de apoyo familiar o estén en riesgo de deserción, acompañamiento a instituciones educativas para la eliminación de discriminaciones al sector LGBTI, apoyo a agencias de empleo para consolidar sus procesos inclusivos, hasta procesos más profundos como reconversión socio-laboral de la población trans, para que de acuerdo a sus competencias e intereses se promueva su inserción laboral en sectores y ocupaciones que estén por fuera de los sectores donde son contratados tradicionalmente.

La creación y funcionamiento de esta instancia centralizadora le compete al gobierno local, pero puede servir

de referente a las empresas privadas o gremios para promover la inclusión laboral en un conjunto de empresas.

Por ejemplo, los gremios pueden propender por este tipo de instancias para asegurar que la inclusión laboral de las personas LGBTI y en particular de las personas trans se implemente en sus asociados. La instancia centralizadora puede no solo servir de canal de comunicación entre sus miembros sino también propender por la construcción de un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de acciones que promuevan la inclusión que se alimenta de la información obtenida en las mesas locales.

Lograr la inclusión para los sectores sociales LGBTI también implica proveer mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluaciones a todas las acciones que buscan mejorar las condiciones de acceso, calidad y pertinencia de la oferta de formación y empleo para los sectores sociales LGBTI. La instancia centralizadora propuesta toma especial relevancia para el ajuste permanente de las intervenciones que se estén implementando, de tal forma que la focalización de los recursos económicos destinados para dichas iniciativas actúe bajo criterios de eficiencia y pertinencia y permita la escalabilidad rápida de las iniciativas.

Es importante que este sistema de seguimiento monitoree las distintas acciones enfocadas en la eliminación de barreras asociadas a los documentos.

Esto deberá hacerse desde las diferentes instituciones involucradas en los diferentes tramos del Modelo de Empleo Inclusivo.

Se espera que este esquema de monitoreo, seguimiento y evaluación sea transversal e incluya a todos los actores relevantes del ecosistema. Si es un esquema liderado por la alcaldía se pueden centralizar acciones desde las instituciones educativas, agencias de empleo, gobierno nacional, local, organizaciones en pro de la inclusión y empresas. Si bien el gobierno local ha hecho esfuerzos por desarrollar una política pública LGBTI a través de las acciones coordinadas por la Dirección de Diversidad Sexual, **es necesario continuar los esfuerzos para que las propuestas de cada una de las diferentes entidades de la administración logren ser materializadas en acciones concretas que beneficien la inclusión laboral del sector social.**

Desde el sector privado, estos esquemas pueden iniciar desde las acciones que genera una empresa particular y que pueden basarse en las recomendaciones propuestas en la guía de empleo inclusivo (Fundación Andi, Fundación Corona, ACDI/VOCA, 2017) como acciones agregadas entre un grupo de empresas con interés en generar mayor inclusión en un sector o en una región particular. En cualquiera de estos casos, es importante identificar metas, de inclusión laboral del sector LGBTI, en las distintas instancias y monitorear su avance a lo largo del tiempo. Esto permitirá identificar oportunidades de mejora y hacer visible los beneficios de la diversidad.

La generación de dichas metas en los planes de acción de las entidades públicas hará justicia a los procesos de cabildeo de las organizaciones trans y facilitará la transparencia en los procesos de rendición de cuentas.

Se sugiere que los indicadores que se establezcan en este esquema sean tanto cualitativos como cuantitativos, especialmente, generando procesos de inclusión reales que vayan más allá del número de personas contratadas, sino también definiendo procesos de mejora en las condiciones de vida de las personas trans y no binarias, como las posibilidades de ascenso, la estabilidad laboral, los beneficios para las familias, cargos de liderazgo, los ambientes inclusivos.

Transciudadanía es una iniciativa de la alcaldía de Sao Paulo (Brasil) en la que se creó una oficina encargada de transversalizar el enfoque de derechos trans en la ciudad. Para ello, se realizaron numerosas acciones de intermediación con empresas públicas y privadas para canalizar el talento de las personas trans. Se promovió la terminación del bachillerato, capacitaciones en temas como derechos humanos, se hizo acompañamiento para que las personas pudieran ajustar sus documentos de identidad y acceder a la oferta estatal de formación para el trabajo. El módulo de Transciudadanía culmina con una preparación semestral de habilidades para el mundo del trabajo y engage en empresas aliadas con el fin de adquirir experiencia laboral certificada (Ojeda & E., 2015).

C. Estrategias de comunicación incluyente: Con el apoyo y acompañamiento de la instancia centralizadora propuesta en la recomendación anterior, se sugiere desarrollar una estrategia de difusión y comunicación liderada por las áreas de comunicaciones de las distintas entidades públicas y empresas privadas para promover mensajes incluyentes en todas las instancias incluyendo:

- Construcción de protocolos de lenguaje incluyente y comunicación inclusiva.
- Conmemoración de fechas alusivas a los derechos LGBTI.
- Implementación de un comité inter e intra-institucional (público-privado) que lidere la armonización de estrategias incluyentes, que incluya alineación en aspectos como los objetivos, alcance operación y lenguaje incluyente.

Se recomienda al sector productivo, que tenga en cuenta que es importante que la comunicación y las estrategias de marketing de la organización no produzcan o utilicen campañas con contenido que discrimine a las personas LGBTI.

Por otra parte, será importante insertar mensajes positivos en la comunicación de las organizaciones, tanto a nivel interno como externo, que promuevan el respeto, la igualdad y el valor de las personas LGBTI. Otro factor que contribuye al cambio cultural en las organizaciones es conmemorar las fechas alusivas a los derechos humanos de los sectores sociales LGBTI y realizar campañas de reflexión sobre estos hitos de movilización social. **Es necesario que**

estas campañas de comunicación inclusivas estén acompañadas de procesos de formación para todos los empleados y de manera transversal a las diferentes áreas.

Se sugiere que como parte de la inducción y los procesos de formación y capacitación del personal que trabaje en las empresas públicas y privadas se incluya un módulo de formación en respeto a la diversidad que puede ser en línea o presencial. Se espera que este módulo, sea parte de las jornadas de inducción de personal vinculado a la administración y brinde las competencias y el conocimiento necesario para crear un sitio de trabajo incluyente para los sectores sociales LGBTI incluyendo:

- Explicación de las diferencias entre sexo asignado al nacer, la identidad de género, y la orientación sexual.
- Barreras que los sectores sociales LGBTI enfrenta en el mercado laboral y en la vida diaria.
- Beneficios que brinda la diversidad en el lugar de trabajo.
- Mitos frente al comportamiento de los sectores sociales LGBTI.
- Sesgos inconscientes.
- Recomendaciones prácticas para evitar la discriminación y promover la diversidad.

Para el caso del distrito, quien ya cuenta con una estrategia de comunicación en este sentido, es importante trabajar en la articulación de las estrategias de comunicación y capacitaciones en materia de inclu-

sión laboral, con el fin de potenciar su impacto, armonizar resultados y escalar acciones. Este módulo de capacitación puede también aplicarse a los proveedores de servicios de la administración que tengan contacto directo con la comunidad. Este módulo podría empezar a puntuar dentro de los procesos de evaluación de proveedores del distrito. Una vez el personal se encuentra sensibilizado y con información suficiente, se sugiere la creación de comités internos y voluntarios para la promoción de la diversidad y la inclusión.

La contratación de promotores incluyentes propuesta para el tramo de empleo facilitará la puesta en marcha de la estrategia de comunicación inclusiva.

El gobierno local de Victoria en Australia creo la guía de lenguaje inclusivo (Victorian Government , 2020) para ser utilizada por todas las personas vinculadas al gobierno local. La guía explica de manera sencilla cómo utilizar el lenguaje de manera respetuosa e inclusiva para referirse a las personas LGBTIQ. La guía presenta recomendaciones prácticas para que los empleados del gobierno local respondan y den ejemplo de cómo propender por una sociedad más segura e incluyente.

D. Diseño de una política de empleo inclusivo que potencie el auto reconocimiento y promueva un enfoque diferencial: El diseño de una política de empleo inclusivo puede generarse desde el gobierno

local, regional o nacional, así como desde los actores privados, desde una pequeña empresa hasta un gremio o asociación de empresarios. **Independientemente de cuál sea el actor que la lidere, se sugiere que el diseño de una política de empleo inclusivo con énfasis en la población LGBTI incluya la identificación del problema, los beneficios que se esperan conseguir y los tipos de respuesta identificadas.**

Es importante que la Alcaldía diseñe e implemente una política de empleo inclusivo para el sector LGBTI con enfoque diferencial, donde se reconozcan las diferentes barreras que enfrenta el sector a lo largo de los diferentes tramos de la vida laboral. Se espera que el diseño e implementación de esta política:

- Sirva como base conceptual para la articulación integral de las diferentes recomendaciones planteadas a lo largo de este documento, así como otras que se identifiquen prioritarias para acelerar la inclusión laboral del sector.
- Contenga los ejes articuladores de las diferentes acciones necesarias para gestar un ambiente inclusivo en pro del sector LGBTI en Bogotá.
- Proponga lineamientos claros para que el sector productivo pueda mejorar sus procesos de empleo inclusivo, así como incentivos claros que faciliten dicha inclusión.
- Responda a las discusiones generadas en los procesos de consulta con las comunidades y actores relevantes.
- Reconozca la intersectorialidad de la política y articule los actores relevantes del ecosistema.
- Proponga mecanismos de focalización para el diseño de intervenciones que respondan a problemáticas particulares.

La focalización es uno de los mecanismos por el cual se puede garantizar que los beneficios de programas sociales lleguen a quienes realmente lo necesitan.

Es necesario que el gobierno nacional y local pongan en marcha mecanismos que reconozcan y visibilicen al sector LGBTI.

Para ello, se sugiere reconocer y potenciar el autoconocimiento de la población, valorar el auto reconocimiento de la población e incluir en los cuestionarios de registro información para identificar la orientación sexual y la identidad de género.

De esta forma se puede identificar la población que pertenece al sector social LGBTI para que puedan acceder a programas y servicios especializados.

El Departamento Nacional de Estadística - DANE ya ha incluido en varias de sus encuestas información que permite identificar a las personas del sector a través del autoconocimiento, por lo que este tipo de preguntas pueden ser también incluidas en formularios de acceso a servicios, incluyendo los formularios de los centros de empleo, los de las empresas y en general los de los programas sociales que puedan beneficiar al sector social.

El gobierno de Canadá ha incluido una definición de la población LGBTQ2+, haciendo énfasis desde la política pública de la diferencia entre orientación sexual y la identidad de género definida.

El acrónimo LGBTQ2+, reconoce a la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer definido como un término genérico, 2 (two-spirits) se usa para reconocer a personas indígenas cuya identidad de género y/o orientación sexual difiere de los patrones binarios.

El numero 2 representa un concepto indígena el que una persona puede tener tanto el espíritu femenino como el masculino al mismo tiempo. Finalmente, el símbolo + representa otras identidades como por ejemplo pansexuales, asexuales, intersexuales y no binarios.

Este ejercicio de focalización, determinación y alcance de la política le permitió desarrollar su Plan de Acción.

6.2 Recomendaciones para el tramo de educación básica secundaria, media y posmedia

Para el tramo de educación básica secundaria, media y posmedia se proponen las siguientes recomendaciones:

Tabla 15 Recomendaciones para tramo de educación secundaria, media y posmedia

Recomendación	Horizonte de tiempo	Entidades responsables
1. Generar incentivos para que los sectores sociales LGBTI termine el bachillerato y se enganche a procesos de formación posmedia.	CP	- Alcaldía. - Secretaría de Integración Social. - Secretaría de Educación. - Gobierno Nacional.
2. Fortalecimiento de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas.	MP	- Alcaldía - Secretaría de Educación. - Instituciones Educativas. - Ministerio de Educación Nacional.
3. Diseño e implementación de instituciones educativas seguras y programas de bienestar en instituciones educativas para promover la inclusión.	MP	- Alcaldía- Secretaría de Educación. - Instituciones Educativas. - Ministerio de Educación Nacional.

A. Generar incentivos para que los sectores sociales LGBTI termine el bachillerato y se enganchen a procesos de formación posmedia:
Una de las grandes dificultades que impide trayectorias laborales continuas en el sector es la falta de competencias para aplicar a potenciales vacantes. Como se vio en la sección anterior, el 13% de las personas LGBTI encuestadas no terminó el bachillerato, lo que dificulta el acceso a las

vacantes ya que de acuerdo con el Servicio Público de Empleo el 31 % de las vacantes en el país tienen como requisito mínimo el bachillerato.
Adicionalmente, el acceso a trabajos informales y la deserción en la educación secundaria y media afecta el desarrollo de habilidades blandas indispensables para el acceso al mercado laboral formal.

Es por eso, que se propone que el gobierno local diseñe e implemente programas que incentiven a que la población de los sectores sociales LGBTI logre terminar el bachillerato. Los programas de transferencias monetarias condicionadas han dado muy buenos resultados en reducción de pobreza y generación de movilidad social.

Se propone una transferencia condicionada a la permanencia en el sistema educativo para compensar con los costos que exige la culminación de la formación y un incentivo adicional ante la culminación del bachillerato y de la formación posmedia.

La puesta en marcha de estos incentivos requiere la implementación de Modelos Educativos Flexibles en articulación con la Secretaría de Educación, que posibiliten que las personas en extra-edad se sientan cómodas y seguras regresando a las aulas de clase. La transferencia monetaria cubre el costo de oportunidad de asistir a clase, así como los costos básicos asociados al aprendizaje.

En este sentido, es necesario articular esta estrategia con el Programa Nacional de Alfabetización para Adultos, con el fin de realizar una búsqueda activa de los sectores sociales LGBTI en Bogotá, y focalizar cupos del programa de educación para adultos para este sector. Esta acción debe realizarse de manera articulada con el Ministerio de Educación Nacional, de tal forma que los registros de la población puedan entregarse a tiempo y garantizar su inclusión.

Es necesario también que la alcaldía garantice el seguimiento de la población que se encuentre atendida por el programa, con el fin de detectar alertas de deserción de manera temprana.

Posteriormente, en articulación con el SENA u otra entidad de formación, brindar oferta posmedia que responda a las demandas del mercado laboral para las personas que hayan culminado el bachillerato.

Así mismo, se propone que la población asista de manera complementaria a espacios de formación corto para el fortalecimiento de habilidades blandas y preparación para el mercado laboral. Estos espacios de formación o talleres pueden brindarse en alianza con las Agencias de Empleo de la ciudad, o con las instituciones educativas que presten el servicio de formación posmedia.

Para los sectores sociales LGBTI que además se encuentre en condiciones de pobreza o vulnerabilidad se sugiere una alianza con el programa Jóvenes en Acción que ofrece un incentivo monetario condicionado a la permanencia en programas técnicos, tecnológicos o profesionales.

Para avanzar en este tipo de acciones, es importante que se incluyan las variables de identidad y orientación de género en los procesos de focalización y que se adelanten gestiones de focalización con el Departamento de Prosperidad Social.

B. Implementación y fortalecimiento de programas de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas de educación media y posmedia: En el caso de la orientación socio ocupacional, de acuerdo con los lineamientos del MEN y fundamentados de la Estrategia Yo Puedo Ser del Distrito, la apuesta es brindar estrategias e información para que la población juvenil pueda tomar decisiones informadas que aporten a la construcción de su proyecto de vida educativo y laboral, vinculando a la comunidad educativa.

Y por ello, se estructura en tres componentes: mundo del autoconocimiento dirigido a identificar sus intereses, gustos, habilidades y competencias para elegir que estudiar o en qué trabajar; mundo del trabajo, en el cual se identifican las características del contexto y sectores productivos para identificar la relación con la educación posmedia y a su vez, las características, necesidades y competencias que requiere el mercado laboral; y por último mundo de la formación, en el cual se explora la oferta y características de la educación posmedia para su acceso y continuidad. Estos procesos deben fortalecerse, en general, para todas las personas vinculadas a procesos formativos en instituciones educativas.

La Fundación Corona ha venido desarrollando e implementando una metodología de Orientación Socio-Ocupacional (OSO) en los colegios que trabaja tres dimensiones: autoconocimiento, conocimiento del mundo

de la formación y conocimiento del mundo del trabajo. El programa se desarrolla a través de una herramienta pedagógica, una guía dirigida a los docentes, dirigida a los docentes de las Instituciones Educativas públicas y privadas del país, que permite desarrollar procesos de orientación con los jóvenes, acercándolos a la educación posmedia, al sistema educativo y a las oportunidades de formación que se puede tener una vez se gradúen del colegio. Asimismo, la guía facilita que los jóvenes conozcan las características y la oferta del mercado laboral.

Si bien muchas de las entidades educativas del distrito cuentan con una estrategia de orientación socio-ocupacional, se espera que esta estrategia refuerce y minimice los sesgos inconscientes de pensar que las ocupaciones deben ser desarrolladas por un género en particular. Como parte de los procesos de orientación socio-ocupacional se espera que las personas entiendan que las personas trans pueden desempeñar cualquier tipo de ocupación dependiendo de sus intereses y aptitudes sin que tengan que estar supeditadas únicamente al prejuicio social y las violencias que las encasillan en las Actividades Sexuales Pagadas o la peluquería.

Los procesos de orientación socio-ocupacional en las instituciones educativas deben propender porque la elección de futuro responda a los intereses, competencias y aptitudes de el estudiantado independientemente de factores interpersonales y

factores exógenos que influyen la toma de decisiones basados en sesgos y estereotipos.

Sin embargo, la evidencia muestra que las personas LGBTI tienen necesidades y preguntas particulares que pueden aclararse a través de sesiones respetuosas e incluyentes (Charles & Amanda, 2016). Es necesario que los equipos de orientación de las instituciones educativas estén preparados para tener este tipo de conversaciones con el estudiantado.

Una experiencia de orientación socioocupacional positiva aplica a todo tipo de población.

Se propone entonces que el distrito continúe fortaleciendo los procesos de orientación en las instituciones reforzando el enfoque de diversidad, y trabajándolo desde la potenciación de los cuatro actores del modelo OSO: **La Fundación Corona es la entidad líder y responsable del diseño del programa, los aliados que son los directos responsables de la ejecución del programa en territorio, las instituciones educativas que son las que se benefician de la intervención y posibilitan que el estudiantado pueda fortalecer sus procesos de toma de decisiones a la hora de decidir su futuro, siendo las personas beneficiadas directamente de toda la intervención.**

Es importante que esta estrategia de orientación contemple espacios que expongan al estudiantado a contextos reales en donde se desenvuelven las diferentes ocupaciones, incluyendo posibles escenarios de discriminación.



También es importante trabajar en la construcción de referentes sin sesgos de estereotipos, que motiven e incentiven la curiosidad del estudiantado por transitar a la educación posmedia, así como la exploración de diferentes áreas de conocimiento.

La articulación con el sector privado es clave para la promoción de espacios de aprendizaje, en ambientes laborales inclusivos, en donde se valore la diversidad.

Las estrategias de orientación socio-ocupacional también pueden fortalecerse en las instituciones de educación posmedia. ***Durante la formación posmedia es importante brindar herramientas al estudiantado para que conozcan el mundo del trabajo, incluyendo el tipo y las condiciones de empleo relevantes para la formación.***

Canadá desarrolló un programa de orientación llamado Explore your options basado en el desarrollo de talleres que permitieran reforzar los conceptos clave de exploración de carreras.

Este programa no sólo se enfoca en el estudiantado, sino en brindar orientación a los padres de familia para que sepan cómo apoyar en estos procesos a sus hijos. De acuerdo a una evaluación desarrollada por el proyecto Future to Discover, se encontró que el estudiantado intervenido tuvo mayor probabilidad de transitar a la educación superior, con un aumento del 11%.

C. Diseño e implementación de programas de bienestar en instituciones educativas para promover la inclusión y los ambientes seguros: Con el ánimo de fortalecer la aceptación de la diversidad en la ciudad, se propone la implementación de programas de bienestar en las instituciones educativas tanto de educación básica primaria y secundaria, como media.

Esto comprende diferentes niveles de acción para la promoción de ambientes seguros, que abarcan estrategias enfocadas en la reducción de la violencia de género en las sedes educativas, la valoren de las diferencias, la transformación de los currículos, la promoción de la equidad de género y la reducción del riesgo de deserción escolar. **Por eso es importante promover las siguientes acciones:**

*** Estrategias de reconocimiento y valoración de la diversidad:**

- Fortalecer la campaña de cambio cultural del distrito incluyendo un componente de sensibilización a docentes, directivos y estudiantes que definan objetivos de corto, mediano y largo plazo.
- Política de uniformes escolares inclusiva en el que estudiantes puedan elegir el uniforme que deseen para asistir a clase.
- Charlas de orientación sexual y de derechos sexuales y reproductivos, así como la promoción de sesiones personalizadas para quien lo solicite.
- Reforzar el respeto a la identidad de género y la orientación sexual, sin que sea abordado como una moda.
- Revisión de los manuales de convivencia que sancionan las sexualidades y géneros de los sectores sociales LGBTI.

- Realizar adecuaciones administrativas que garanticen el respeto por el nombre identitario de las personas trans, así como la no exigencia de requisitos adicionales para ajustar sus documentos, títulos, libretas, entre otros.

*** Rutas de prevención de violencia basadas en género:**

- Fortalecer las rutas distritales de prevención de violencias basadas en género, de manera especial, la estrategia de Respuesta Integral de Orientación Escolar y Pedagógica (RIO-P), con el fin de promover acciones de prevención, acompañamiento y sanción de las posibles violencias que puedan sufrir las personas LGBTI en el espacio escolar debido a su orientación sexual e identidad de género.
- Mecanismos de denuncias claros cuando se vulneran los derechos de los sectores sociales LGBTI incluyendo protocolos de atención para hacer seguimiento a denuncias.
- Estrategia de alertas tempranas para evitar la deserción.

*** Revisión, diseño y ajuste curricular y Proyectos Educativos Institucionales (PEI) para promover la equidad de género de manera transversal:** Las instituciones educativas son, después de la familia, el segundo espacio de interacción con pares y en consecuencia el espacio en el que se cimientan las bases para una sociedad que respete la diversidad, y promueva la inclusión y la justicia social. En este sentido, es necesario revisar los PEI y trabajar con la comunidad educativa en los ajustes necesarios para que estos transversalicen la valoración de la diversidad en las distintas líneas de acción de las instituciones educativas, de tal forma que responda a las necesidades del estudiantado.

De igual forma, se sugiere una revisión de las estructuras curriculares existentes tanto en el Ministerio de Educación Nacional como en la Secretaría de Educación, para identificar si están orientadas a la construcción de comunidades educativas heterogéneas e incluyentes, **en donde la diversidad sea valorada como algo positivo y en el que se reconozca y aprenda de las particularidades de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.**

En función de lo mencionado, se sugiere la revisión del marco normativo nacional e internacional hacia la inclusión en los espacios educativos, con el fin de promover el rediseño de estructuras curriculares que incluyan:

- Procesos de formación de la comunidad educativa, directivas, funcionarios, docentes, padres, madres y cuidadores del estudiantado, con el fin de reducir los niveles de violencia en contra de las personas de los sectores sociales LGBTI, incluyendo Pautas y recomendaciones para evitar la discriminación y promover la diversidad.
- Pautas y recomendaciones para acompañar a padres y estudiantes en el proceso de construcción de identidad de género u orientación sexual.

*** Estrategia de alertas para evitar la deserción:** Teniendo en cuenta que el estudiantado con orientación e identidad de género diversa tienen alta probabilidad de deserción debido tanto al bajo apoyo familiar o a los entornos excluyentes del sistema educativo, es necesario contar con un sistema de seguimiento de las alertas de deserción del estudiantado, en

donde se pueda identificar factores de riesgo como el retiro asociado al ingreso al mercado laboral por la ausencia de apoyo del estudiantado.

De tal forma que se puedan activar mecanismos de acompañamiento socio emocional y económico para evitar la deserción del estudiantado.

Se sugiere que desde la Secretaría de Educación se realicen las gestiones necesarias para articular o ajustar el SIMPADE (Sistema de Información para el Monitoreo, la Prevención y el Análisis de Deserción Escolar) con el Ministerio de Educación en su componente de determinantes individuales de tal forma que se pueda ampliar la información utilizada a los riesgos asociados a la orientación e identidad de género diversa.

En México, la Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México, promulgó un lineamiento para todas las instituciones educativas de preescolar, primaria y secundaria de los colegios públicos y privados para que las personas puedan usar el uniforme (falda o pantalón) que deseen independientemente de su género u orientación sexual.

Este tipo de medidas también se han implementado en otros países como el Reino Unido, Australia y Japón.

6.3 Recomendaciones para el tramo de Intermediación Laboral

Para el tramo de intermediación laboral se proponen tres recomendaciones.

Tabla 16 Recomendaciones para el tramo de intermediación laboral

Recomendación	Horizonte de tiempo	Entidades responsables
1. Agencias de empleo más inclusivas.	CP	- Alcaldía - SDDE. - Agencias de Empleo. - UAESPE.
2. Articular campañas para promover procesos de cedulación y cambio del componente sexo para personas trans y no binarias.	MP	- Alcaldía -SDDE. - Agencias de Empleo. - Registraduría Nacional del Estado Civil.
3. Generar plataformas de intermediación para la población LGBTI con énfasis en las personas trans.	MP	- Alcaldía -SDDE. - Agencias de Empleo.

A. Agencias de empleo más inclusivas: Bogotá es la ciudad con mayores agencias de empleo. Se cuenta con la agencia de empleo de la Alcaldía, las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar CAFAM, Colsubsidio, Comfacundi, y Compensar, y la Agencia de Empleo del SENA, además de un gran número de operadores incluyendo agencias privadas con y sin ánimo de lucro, así como las bolsas de empleo de las universidades.

Se sugiere hacer cambios organizacionales para que las agencias de empleo sean más incluyentes a través de acciones como:

*** Fortalecer las competencias de las Agencias de Empleo:** Fortalecer los procesos de gestión laboral para personas LGBTI en las agencias de empleo requiere fomentar la sensibilización y formación al personal de las agencias de empleo; así como promover la contratación de personal LGBTI para facilitar la intermediación laboral con empleadores y empresarios.

Se recomienda que las agencias de empleo construyan un marco conceptual y técnico que sienten las bases para el desarrollo de estrategias de sensibilización y capacitación a los agentes del sistema de intermediación laboral en materia de inclusión laboral del sector LGBTI. **Este marco deberá definir los objetivos, los actores involucrados, las acciones y responsabilidades de cada uno, así como las herramientas conceptuales y operativas que podrán utilizarse.** Esto se realizará entre la Alcaldía, la SDDE, y la Unidad del SPE.

Es necesario realizar jornadas de capacitación y sensibilización a las agencias de empleo (públicas y privadas) de Bogotá incluyendo la diversidad como eje transversal, que se fundamenten en el modelo conceptual diseñado.

Así como se sugiere fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación al personal vinculado a la alcaldía, se propone desarrollar e implementar jornadas de capacitación y sensibilización a las agencias de empleo públicas y privadas para reforzar la diversidad como eje transversal haciendo énfasis en los sesgos que se presentan durante el proceso de intermediación laboral.

Es importante generar espacios de sensibilización con los gestores de empleo para que eviten suponer que los sectores sociales LGBTI debe emplearse en áreas como peluquería, manicura o floristería entre otros. Atendiendo a los principios del Servicio Público de Empleo del

país, el análisis del perfil laboral de cualquier buscador de empleo debe obedecer a sus competencias, aptitudes e intereses.

*** Diseño y puesta en marcha de rutas de empleo para la población LGBTI:** No todas las personas enfrentan los mismos desafíos a la hora de ingresar al mercado laboral formal.

Es por ello que las agencias de empleo tienen la responsabilidad de promover rutas particulares dependiendo de las necesidades y demandas de la población.

Las agencias de empleo deben propender porque las poblaciones que enfrentan mayores barreras, como la población LGBTI tenga rutas particulares que respondan a las barreras que ya se conocen y que se han desarrollado a lo largo de este documento. **Para el diseño de estas rutas de empleo es necesario:**

- Incluir elementos diferenciadores en las rutas de empleabilidad que atiendan a los desafíos de empleabilidad de los sectores sociales LGBTI, haciendo énfasis en las personas trans.
- Identificar y propender por vacantes en espacios seguros para los sectores sociales LGBTI, articulado con acompañamiento a empresas para la gestión de vacantes por competencias.
- Ajustar los sistemas de información y los procesos de registro para los sectores sociales LGBTI de acuerdo con la recomendación transversal.
- Crear canales de comunicación entre entidades y empresas temporales de empleo para promover vacantes relevantes para el sector

- Fortalecer las estrategias de difusión dentro de los sectores sociales LGBTI para que se registren en las agencias de empleo. Es importante que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo sean los llamados a promover y fomentar estas intervenciones con los distintos actores del sistema.

Teniendo en cuenta la diversidad de oferta de agencias de empleo en el distrito, se sugiere que la Alcaldía desarrolle y fortalezca una estrategia de difusión, haciendo uso de las organizaciones que trabajan por la diversidad, para que los sectores sociales LGBTI conozca los beneficios que ofrecen las agencias de empleo de la ciudad incluyendo el acceso a los servicios básicos de registro, orientación, preselección y remisión.

Se recomienda también hacer un mapeo de los servicios especializados que ofrecen las agencias para identificar alternativas para los sectores sociales LGBTI. **Así mismo las agencias de empleo, pueden implementar campañas de promoción de sus servicios en articulación con las organizaciones sociales que trabajan por el bienestar de la población.** La estrategia de promotores incluyentes puede contribuir a facilitar el acceso del sector a los servicios. De igual forma, es clave que las agencias de empleo lleven la batuta y puedan dar ejemplo, a través de la vinculación laboral de personas de los sectores sociales LGBTI.

Adicional a los seis módulos de capacitación expuestos en la recomendación transversal, se propone ha-

cer un mayor énfasis en los ajustes a los sistemas de información de las agencias de empleo, la gestión y visibilización de vacantes que acepten la diversidad, sesgos en los procesos de selección y el apoyo y acompañamiento a empresas en sus procesos de gestión de talento humano y el fortalecimiento de la información disponible para realizar un mejor diagnóstico de la población que accede a procesos de intermediación laboral.

* Promover la reconversión laboral:

Para aquellas mujeres trans que ejercen trabajo sexual y desean buscar empleo, será necesario realizar una campaña de conciencia sobre su especial situación de vulnerabilidad y criminalización, impulsando medidas de **"segundas oportunidades"**, pues algunas de ellas han padecido situaciones de discriminación, empobrecimiento y encarcelamiento, lo que genera aún más rechazo por parte de la sociedad.

En consecuencia, es necesario es importante realizar procesos de vinculación laboral para personas trans que estuvieron en prisión o en procesos judiciales.

Los programas de segundas oportunidades que han mostrado resultados positivos para población en contacto con el sistema judicial, o personas que han trabajado una gran parte de su vida en una industria u oficio particular y que por circunstancias externas pierden su empleo, tienen elementos que pueden aplicarse a las personas LGBTI que

han tenido trayectorias laborales no deseadas, inseguras y discontinuas. La reconversión laboral debe propender por un análisis de las habilidades de las personas, incluyendo aquellas que pueden ser transferibles a otra industria u ocupación.

Teniendo en cuenta estas habilidades transferibles, es importante que los gestores de empleabilidad de las agencias de empleo desarrollen acciones con las empresas para visibilizar estas habilidades y que sean tenidas en cuenta dentro de los procesos de selección.

El proyecto de la Red Comunitaria Trans "Cuerpos en prisión, mentes en acción", canaliza servicios de formación y acompañamiento de mujeres trans que, luego de cumplir sus penas ante la ley, se ven enfrentadas a una exacerbación de las condiciones de vulnerabilidad, al enfrentar discriminación por ser trans, sino también por sus antecedentes penales.

* Promover formación para los sectores sociales LGBTI en articulación con las demandas del mercado laboral: Teniendo en cuenta la barrera de falta de competencias y cualificaciones que enfrentan algunos miembros de los sectores sociales LGBTI, se propone el diseño e implementación de cursos cortos tanto en habilidades duras como en habilidades socioemocionales.

Para la puesta en marcha de cursos en habilidades duras, se sugiere tener en cuenta la información de

prospectiva laboral con informes del ORMET, del Consejo Privado de Competitividad, las Cámaras de Comercio, las Agencias de Empleo y la Secretaría de Desarrollo Económico, entre otros.

Para la puesta en marcha de formación de habilidades socioemocionales es necesario incluir información relevante al mercado laboral incluyendo temas como el cumplimiento del horario, las jerarquías en el ambiente laboral y los derechos y deberes de la población.

B. Articular campañas para promover procesos de cedulación y cambio del componente sexo para personas trans y no binarias:

Articular campañas con la Registraduría Nacional del Estado Civil para promover procesos de cedulación y cambio del componente sexo para personas trans y no binarias, de cara a facilitar su ingreso al mundo laboral.

Este tipo de campañas deben ser lideradas por el gobierno local y el gobierno nacional.

Colombia ha avanzado en materia de legislación, sin embargo, el trámite aún tiene costo para el usuario final.

Se recomienda entonces no solo promover jornadas de cedulación y cambio de sexo en las instituciones educativas, las agencias de empleo y las empresas, sino también gestionar que para la población en condiciones de pobreza este procedimiento no tenga costo.

En el año 2015, Colombia expidió el Decreto 1227 de 2015 (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2015) para la corrección del componente de sexo en el Registro Civil de Nacimiento y en el Número de Identificación Personal NUIP.

C. Generar plataformas de intermediación para la población LGBTI con énfasis en las personas trans: Algunas experiencias internacionales han evidenciado las ventajas de contar con una plataforma de intermediación específica que se especialice en conocer a fondo las características de un grupo poblacional particular como por ejemplo los jóvenes, o los sectores sociales LGBTI.

Este tipo de plataformas logran tener un mayor impacto cuando se conectan y articulan con el ecosistema de intermediación laboral, y si bien varían dependiendo del alcance, buscan:

- Brindar capacitaciones, mentorías, eventos y distintos procesos de orientación a las personas LGBTI que aspiran a un enganche laboral formal pero que no cuentan con la experiencia o conocimiento suficiente, con el fin de empoderar en el ámbito laboral y personal a los buscadores de empleo. Los acompañamientos son dirigidos principalmente por personas de la misma comunidad, que, a partir de su propia experiencia, pretenden empoderar en el ámbito laboral y personal a los buscadores de empleo.
- Generar redes de empleo con organizaciones que apoyan la inclusión en sus espacios de trabajo e impulsan la oferta de vacantes enfocadas al sector social LGBTI.

- Brindar capacitaciones a empresas para fortalecer la generación de empleo inclusivo para la población LGBTI incluyendo capacitaciones para apoyar al personal trans de las empresas durante su proceso de transición.
- Asesorar campañas de comunicación incluyente para las entidades interesadas en promover la inclusión.
- Promover cursos de liderazgo y fortalecimiento de habilidades socioemocionales para la población LGBTI.
- Promover índices resaltando la labor de las personas y organizaciones líderes en promover la igualdad para la población LGBTI.
- Promover eventos de creación de redes entre trabajadores LGBTI y personas LGBTI en búsqueda de oportunidades laborales.

Se sugiere fortalecer la iniciativa talento Trans y promover una mayor articulación con las agencias de empleo públicas y privadas de la ciudad. La experiencia de Talento Trans puede ser altamente beneficiosa para la generación de Agencias de Empleo más inclusivas. De igual forma Talento Trans puede beneficiarse de la Caja de Herramientas desarrollada por el Servicio Público de Empleo y de la experiencia de las agencias de empleo en la prestación de sus servicios básicos y especializados.

Out for Australia es una iniciativa privada que enfoca sus acciones a apoyar el proceso de búsqueda de empleo de los sectores sociales LGBTI, principalmente para jóvenes o profesionales sin experiencia. En Bogotá, la iniciativa Talento trans busca promover oportunidades laborales para las personas con experiencia de vida trans.

6.4 Recomendaciones para el tramo de Empleo

Las recomendaciones en este tramo responden a las diversas barreras que las personas enfrentan dentro del espacio laboral:

Tabla 17 Recomendaciones tramo de empleo

Recomendación	Horizonte de tiempo	Entidades responsables
1. Promover estrategias de ambientes laborales inclusivos u otras iniciativas similares de empleo inclusivo.	CP	• Alcaldía -SDDE-SIS. • Empleadores públicos y privados.
2. Difundir y socializar la normatividad asociada a la exigibilidad de la libreta militar	CP	• Gobierno nacional. • Alcaldía. • Secretaría de Planeación.

Los ambientes laborales inclusivos promueven espacios libres de discriminación, donde las personas del sector LGBTI trabajan en condiciones dignas que promueven su productividad y adecuado desempeño.

“

Es importante reducir los temas de acoso en las empresas privadas.

Debe realizarse capacitación a todo el personal en todas las jerarquías, y sensibilización en los departamentos de recursos humanos. Teniendo en cuenta la aplicación de políticas de seguridad y salud en el trabajo”

(Entrevista, Sector empresarial, 2022)

La generación de esquemas de empleo inclusivo es una recomendación que le aplica tanto al sector público como al privado.

La Guía de Empleo Inclusivo en las empresas (Fundación Andí; Fundación Corona; ACDI/VOCA, 2017) ofrece pautas y recomendaciones para cualquier empleador interesado en promover la inclusión.

La guía incluye pautas para las empresas antes, durante y después de los procesos de contratación y parte del principio de que la generación de empleo inclusivo requiere de procesos de talento humano sólidos en los que las vacantes respondan a las necesidades de la organización, y no

al diseño de vacantes para poblaciones o grupos específicos. No existen cargos específicos para los sectores sociales LGBTI. Los procesos de selección deben responder a las necesidades de la organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto a lo largo de este documento, se sugiere el diseño de un anexo a la guía que profundice en las particularidades del sector, incluyendo:

*** Estimular y apoyar la creación de grupos de afinidad LGBTI dentro de las organizaciones:** Promover la creación y formalización de grupos de empleados que tengan afinidad en los temas de valoración de la diversidad para desarrollar acciones de formación dentro de las organizaciones, incidir en los mecanismos de decisión presentes en las empresas y acompañar diferentes ámbitos de reclamación de derechos laborales, asociativos y de generación de oportunidades.

Estos grupos de afinidad juegan un rol fundamental para el fortalecimiento de la institucionalidad inclusiva ya que se constituye una línea de intervención con objetivos específicos y una misionalidad concreta dentro de la institucionalidad de las empresas.

Promover grupos de afinidad brinda respaldo y confianza dentro del entorno laboral a las personas de los sectores sociales LGBTI, de tal forma

que impacta la reducción de inseguridades que tiene los sectores sociales LGBTI en materia de ingreso a los trabajos formales, trabajando de manera transversal las diferentes barreras que dichos grupos enfrentan.

La estrategia Ambientes Laborales Inclusivos - ALI del distrito busca generar entornos de trabajo que permitan a las personas de los sectores LGBTI desarrollar sus actividades con tranquilidad, satisfacción y en condiciones de equidad para su desarrollo personal y profesional.

*** Promoción de modelos de buenas prácticas laborales:** Se propone el diseño de un programa que premie a las empresas que transiten hacia la diversidad social de la población LGBTI valorando el reconocimiento de la diversidad y sus ventajas para la organización. Esto incluye:

- Inclusión de la diversidad dentro de la misionalidad de la organización. Esto incluye, realizar un diagnóstico de la organización para analizar sesgos al interior de los equipos de trabajo con relación al sector, promover la presencia de personas LGBTI, principalmente trans, en los equipos de trabajo a nivel directivo, misional, operativo, el establecimiento de mecanismos de transparencia en los procesos de selección respondiendo a las competencias requeridas y no a prejuicios.
- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y proveedores en diversidad e inclusión. Los módulos sugeridos en

la recomendación transversal pueden servir de guía para el diseño del plan de capacitación

- Fortalecer rutas de recepción de denuncias por acoso laboral y brindar acompañamiento a las personas denunciantes en su búsqueda por justicia.
- Ajustes en los procesos de selección de gestión de personal basado en competencias
- Reconocimiento de experiencias exitosas.
- Con el fin de lograr estos ambientes inclusivos, es importante que las empresas públicas y privadas realicen ajustes en sus procesos de socialización y relacionamiento entre trabajadores y empleados, así como entre empleados. Es ideal que se fomenten ambientes de respeto sobre las identidades de las personas, en donde se valore las competencias, el conocimiento, la experiencia, y la actitud sin que la orientación sexual sea un criterio de discriminación.
- Adecuar la infraestructura (baños) y sistemas de identificación para que se garantice un trato digno y respetuoso a la identidad de género diversa de las y los trabajadores.
- Garantizar ajustes en los sistemas de carnetización, creación de correos electrónicos, infraestructura tal como los baños y garantizar un trato digno en especial del nombre identitario de las personas trans.

El UK Workplace Equality Index es una iniciativa liderada por Stonewall que evalúa las organizaciones y reconoce los progresos en generación de oportunidades en un entorno equitativo para las personas LGBT.

Cada año, la organización reconoce el top 100 de los empleadores que le apuestan por entornos de trabajo más inclusivos.

Siguiendo el modelo del Reino Unido, Australia también ha implementado el Australian Workplace Equality Index para resaltar y reconocer el trabajo de las entidades públicas y privadas en pro de la inclusión.

Out and Equal en Estados Unidos lleva a cabo cada año el Out & Equal Workplace Summit, una conferencia centrada en los sectores LGBTIQ+, donde asisten ejecutivos, líderes y miembros del Grupo de Recursos de Empleados (ERG), profesionales y expertos en recursos humanos. El Summit es el ambiente adecuado para crear contactos, compartir estrategias, mejorar prácticas de inclusión y reconocer buenas prácticas. "The Outie Awards" que reconoce tanto a las personas como a las organizaciones líderes en promover la equidad en sus lugares de trabajo.

***Reformular los protocolos de selección de la empresa u organización desde un enfoque LGBTI:** Es importante que empleadores públicos y privados transversalicen la política pública LGBTI y sus enfoques para adecuar los procesos de selección del capital humano, evitando la reproducción de prejuicios debido a la orientación sexual e identidad de género de los postulantes.

Una herramienta fundamental para este ejercicio sería el diseño de un conjunto específico de recomendaciones por medio de instructivos o guías para garantizar prácticas no discriminatorias en la selección de personal.

Se propone entonces el desarrollo de un anexo a la Guía de Empresas para la Promoción de Empleo Inclusivo que ahonde en la promoción de empleo para los sectores sociales LGBTI.

Esta guía comprendería las ventajas sociales y económicas de contratar personas de los sectores sociales LGBTI, así como el costo de no hacerlo.

*** Fortalecimiento de los planes de carrera y bienestar de los empleados:**

- Construir un plan de incentivos para reconocer los procesos de inclusión de personas de los sectores sociales LGBTI.
- Programas de capacitación en competencias socioemocionales orientados a la valoración de la diversidad sexual y de género, en donde participen trabajadores del nivel directivo, misional y operativo.
- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores y proveedores en diversidad e inclusión. Los módulos sugeridos en la recomendación transversal pueden servir de guía para el diseño del plan de capacitación.

- Construir lineamientos que promuevan la gestión de talento humano del sector LGBTI, su estabilidad laboral y planes de carrera y de bienestar para los empleados.
- Socializar los planes de beneficio a los que tienen derecho las y los trabajadores LGBTI y sus familias homoparentales y los ajustes que se deriven de estos. Los empleadores públicos y privados deben socializar los planes de beneficio a los que tienen derecho las y los trabajadores LGBTI y sus familias significa garantizar que las áreas de talento humano en las diferentes empresas, públicas y privadas, brinden información de forma igualitaria sobre los beneficios a los cuales tienen derecho las personas LGBTI y, en especial, las familias conformadas por personas del mismo sexo.

Entre estos beneficios y derechos será importante divulgar el derecho que tienen las parejas del mismo sexo a afiliarse a su pareja al sistema de seguridad social en salud, y otros beneficios empresariales dirigidos a las familias.

Es fundamental que se socialicen los derechos que tienen las y los trabajadoras de los sectores sociales LGBTI de acceder a la ley de flexibilización laboral y protección de las familias para la conciliación entre trabajo remunerado y distribución del trabajo del cuidado (Ley 1857 de 2017), así como el derecho a licencias de maternidad o paternidad en casos de contar con hijos e hijas.

*** Programas de difusión que reconocan la diversidad:**

- Estrategia de comunicaciones incluyentes descrita en la recomendación transversal.

- Promover una cultura del respeto que propicie ambientes laborales inclusivos en empresas, con el propósito de garantizar el acceso y la permanencia en el empleo a las personas de los sectores LGBTI.

*** Contratación de personas promotoras incluyentes:** Teniendo en cuenta la importancia de brindar un acompañamiento permanente tanto al sector social LGBTI a las áreas de la administración distrital como a cualquier otra organización interesada en promover la inclusión, se recomienda el diseño de un programa de personas promotoras incluyentes.

Las personas promotoras pueden ser contratados por cualquier organización pública o privada y tendrán como parte de sus funciones las siguientes:

- Promover los ambientes laborales incluyentes y diversos.
- Brindar apoyo y acompañamiento durante los procesos de transición para las personas trans tanto a la población como a las áreas de la administración.
- Desarrollar mecanismos de monitoreo y seguimiento frente a denuncias de discriminación.

Se espera que estas personas reciban adicional a la capacitación sugerida en las recomendaciones transversales, capacitaciones adicionales que les brinde herramientas para apoyar los procesos de gestión de talento humano de las áreas de la administración distrital y para orientar al sector social LGBTI interesado en ingresar al mercado laboral formal.

Si el esquema de personas promotoras incluyentes es liderado por la administración municipal, nacional o por algún otro mecanismo con capacidad de trabajar interinstitucionalmente, como por ejemplo un organismo de cooperación internacional se propone que los gestores promuevan sus servicios en empresas, instituciones educativas, agencias de empleo, entidades de salud, organizaciones que trabajan en pro de la inclusión y proveedores de la administración local.

Las personas promotoras serán contratadas por la administración distrital o por un tercero responsable de la implementación y tendrán como parte de sus funciones promover los ambientes laborales incluyentes y diversos, y brindar apoyo y acompañamiento durante los procesos de transición para las personas trans tanto a la población como a las áreas de la administración; así como desarrollar mecanismos de monitoreo y seguimiento frente a denuncias de discriminación.

Se propone que estas personas promuevan sus servicios en empresas, instituciones educativas, agencias de empleo, entidades de salud, organizaciones que trabajan en pro de la inclusión y proveedores de la administración local.

*** Diseñar e implementar unidades de acompañamiento, recepción de denuncias y prevención de vulne-**

ración de derechos: Se recomienda fortalecer los canales de recepción de denuncias por casos de discriminación y prejuicio y promover acciones que fomenten las denuncias y garanticen ambientes seguros para los denunciantes en sector públicos y privado.

Se propone conformar una unidad específica de acompañamiento, recepción de denuncias y prevención de vulneración de derechos para los sectores sociales LGBTI, y de manera especial para las personas trans, promoviendo acciones de garantía del derecho al trabajo digno y reportando de manera periódica alertas tempranas frente a la inclusión laboral tanto en el sector público como privado.

De manera transversal, **es necesario hacer seguimiento periódico a la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada para sectores sociales vulnerables como las personas trans y personas que conviven con VIH, que se desempeñan tanto en el sector privado como en el público.** No obstante, es importante señalar que esto no puede convertirse en un requisito obligatorio para los empleadores, en el caso de que no corresponda con un desempeño adecuado de las personas.

Se insta a generar acciones de sensibilización y prevención del acoso en el ámbito laboral por cuestiones relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual.

B. Difundir y socializar la normatividad que reduzca las barreras asociadas a los requerimientos de documentos: El Gobierno Nacional deberá avanzar en los ajustes o la generación de nuevas normatividades en pro de la no exigencia de la libreta militar, así como el cambio eficiente de nombre en los documentos.

Es importante que se promueva el conocimiento y difusión de la normatividad existente para la eliminación de esta barrera. Esta acción debería contar con un plan de trabajo, que vincule diferentes actores competentes del gobierno nacional, en articulación con los gremios del sector productivo.

Para que esta acción tenga avances significativos, es necesario que la alcaldía realice las gestiones necesarias para que se concrete la reglamentación necesaria que facilite la eliminación de este tipo de barreras.

De manera paralela, la Alcaldía debe avanzar con acciones que garanticen el cumplimiento de la Directiva 005 del 2021 sobre vinculación trans.

Dicho documento incluye acciones relevantes para superar la discriminación laboral de las personas trans en las entidades del distrito, entre estas acciones se destacan la vinculación de personas trans en calidad de provisionalidad o en empleos de carácter temporal; el respeto por los nombres identitarios y su uso en las

plataformas de identificación como carnets, correos electrónicos, contratos, entre otros; y el despliegue de acciones de sensibilización para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de violencias. Los procesos de adaptación y formación de habilidades dentro de las organizaciones.

En este sentido, se estipula la necesidad de generar mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de esta Directiva y diseñar indicadores para la evaluación de estas acciones de inclusión en el distrito capital.



07

Conclusiones



La inclusión laboral de personas LGBTI, así como la de aquellas poblaciones no vinculadas al mercado laboral formal, debe entenderse desde un enfoque sistémico, tanto en actores por involucrar como en dimensiones a considerar.

La inclusión laboral de personas LGBTI, así como la de varias poblaciones no vinculadas al mercado laboral formal, debe entenderse desde un enfoque sistémico, tanto en actores por involucrar como en dimensiones a considerar.

Como aboga el Modelo de Empleo Inclusivo, los esfuerzos que se concentran solo en la generación de ofertas laborales son insostenibles y no favorecen la inclusión laboral a largo plazo. Por tanto, este documento da cuenta de diferentes acciones que pueden implementarse desde el tramo de educación, para favorecer que las trayectorias laborales sean más estables y enfrenten menos barreras.

Así mismo, las transformaciones necesarias para favorecer entornos inclusivos trascienden lo normativo. Si bien tener marcos normativos e institucionales es fundamental para reglamentar acciones de inclusión laboral, estos esfuerzos se quedan cortos si no se acompañan de proce-

sos de transformación en la cultura organizacional de los entornos laborales. **Es clave, por tanto, favorecer escenarios de aceptación de la diversidad y la diferencia en general, así como procesos de acompañamiento y formación socioemocional para las personas LGBTI, de manera que los entornos se vuelvan más inclusivos, y las personas del sector social puedan derrumbar barreras en el acceso a servicios de formación, intermediación y vinculación laboral.**

Los compromisos intersectoriales, en los que se involucre tanto a actores públicos como privados, es imprescindible. Esta investigación documentó importantes experiencias exitosas en pro de la inclusión laboral, estas han de servir de inspiración para que otros actores puedan favorecer espacios similares y, sobre todo, para que puedan generarse alianzas que permitan la sostenibilidad de las iniciativas, en términos de tiempo y recursos.



Anexos

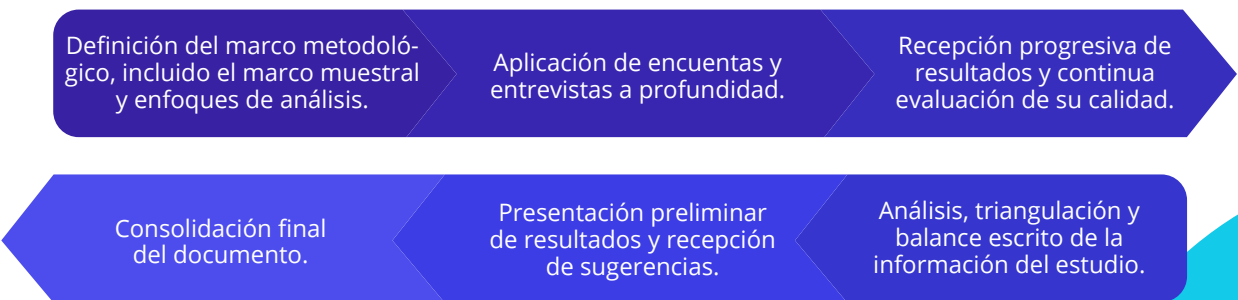
Anexo 1 – Marco metodológico

El ejercicio metodológico de este documento se dividió en seis fases principales, una primera está relacionada con la definición del abordaje metodológico de la investigación, compuesta por el marco muestral y los enfoques de análisis.

Esta fase definió el número de encuestas, entrevistas, la aplicación, los medios de aplicación y su cronograma de desarrollo. La fase dos estuvo caracterizadas por la aplicación de las encuestas, que tuvieron un despliegue en línea y presencial, y las entrevistas a profundidad. Se continuó con una fase de recepción de los resultados, y verificación de la calidad, para continuar con el análisis de triangulación de la información.

Se contó con una etapa de socialización de los resultados tanto a la alcaldía de Bogotá como a los actores del ecosistema. Finalmente, se consolidaron los comentarios y sugerencias y se elaboró el documento final (Ver diagrama 4)

Figura 1 Fases del marco metodológico



Fuente: Elaboración propia, Interra, 2022

A continuación, se describe el marco metodológico que guió el levantamiento de datos cuantitativos y cualitativos, los cuales representan el insumo protagónico del presente documento.

Antes de iniciar el operativo de campo se consolidó el marco muestral del estudio con el equipo de trabajo de Fundación Corona e Interra, **se planteó una muestra de 400 encuestas, sin embargo, se lograron 579 encuestas y 42 entrevistas a profundidad. Los resultados se muestran segmentados y enfocados en los sectores sociales trans y de mujeres lesbianas, hombres gais y bisexuales.**

Tabla 18 Tabla resumen de encuestas

Segmento	Cantidad realizada encuestas
Mujeres LB	133
Trans (Hombres y mujeres)	154
Hombres GB	292
Total	579

Tabla 19 Tabla resumen de entrevistas

Segmento	Número
Centros / Agencias de empleo	4
Empresarios	3
Gremios	4
Personas Trans	7
Mujeres LB	6
Hombres GB	6
Funcionarios Distrito	2
Grupos académicos	2
Organizaciones Sociales	6
Funcionarios del Distrito	2
Total	42

Pues bien, la recopilación de estos inició el lunes 03 de enero por medio de la puesta en circulación de enlaces enviados por vía WhatsApp a los números de contacto disponibles gracias a la base de datos entregada por Fundación Corona en la planeación del proyecto, tales enlaces remitieron a las personas participantes a un formulario de encuesta autoadministrada.

El jueves 06 de enero se inicia el trabajo de campo telefónico por medio del call-center del CNC, utilizando los contactos de la base mencionada y referidos, solicitados al final del formulario autoadministrado, el cual llevaba ya cuatro días en circulación. Entretanto, se realizó esta labor en el campo

presencial en localidades y barrios previamente acordados. Se realizó una visita en el barrio Santa Fe en la localidad de Mártires en acompañamiento de la Secretaría de Inclusión Social.

Las encuestas fueron recolectadas a través de computadores o dispositivos móviles de captura (DMC) del CNC en el campo presencial, a través de celulares o DMC de los respondientes por modalidad autoadministrada, y a través del centro de atención telefónica del CNC por modalidad telefónica. El diseño del formulario y del aplicativo se propuso debido a las múltiples ventajas constatadas por el CNC durante su experiencia con las encuestas en DMC, como lo son, por ejemplo, la minimización de los tiempos de aplicación de las encuestas, la base de datos se construye en simultáneo, se disminuye la probabilidad de error al programar pases en el aplicativo de captura.

Las entrevistas a profundidad se realizaron en su mayoría a través de la plataforma virtual Zoom; sin embargo, por solicitud de algunas personas entrevistadas se aplicó el instrumento de manera telefónica.

En ambos casos, se hizo grabación de video o audio con previa autorización de las personas participantes.

Gracias a ese registro se facilitó la realización del seguimiento y verificación de cumplimiento de estándares de transversalidad y pertinencia de la

guía de entrevista, así como la evaluación y retroalimentación de la calidad en la realización de tales entrevistas. **Para las entrevistas se contó con la participación de 7 tipos de actores:**

- Personas de los sectores sociales LGBTI.
- Gremios entre estos CCB, Asobares, ACOTUR, Asociación de Comerciantes y Empresarios LGBT.
- Empresas, entre estas Transmilenio, Marcel France y Grupo Aval.
- Academias, entre estas Desigual y Los libros del Armario.
- Organizaciones sociales, entre estas Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans -GAAT, Madona Divas, Colectivo Ohana, Corporación Universo LGBTII, Red Comunitaria Trans, AYLLU familias transmasculinas, Transcolombia.
- Personas funcionarias de la alcaldía de la Secretaría de Ambiente y la Secretaría de Desarrollo Económico.
- Agencias de empleo, tales como Ad-deco, Compensar, SENA y CAFAM.

Ahora, para garantizar la participación se desarrollaron dos sesiones de retroalimentación, una virtual y otra presencial en la localidad de Santa Fé. Durante las sesiones se dieron a conocer los resultados preliminares de la investigación y se fomentó un espacio de discusión.

Asimismo, se activó un canal interactivo de WhatsApp en el que las personas participantes enviaron sus sugerencias y comentarios, este documento incluye estas recomendaciones.

Anexo 2 – Estructura conceptual del Modelo de Empleo Inclusivo

* Modelo de Empleo Inclusivo - MEI:

El desarrollo del ejercicio de identificación de barreras y ajustes razonables para los sectores sociales LGBTI tiene como fundamento técnico el Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable, desarrollado por la Fundación Corona en alianza con la Fundación ANDI, USAID a través de ACDI/VOCA.

El Modelo conceptualiza el ecosistema del empleo inclusivo, a partir del análisis de actores, temáticas, momentos, estrategias y metodologías relacionados con las dinámicas de la vinculación laboral de población vulnerable. El Modelo permite guiar el diseño de nuevas iniciativas territoriales de promoción de empleo inclusivo, promueve la eliminación de barreras para ciertos grupos poblacionales y potencia iniciativas ya existentes, así como aporta a la articulación de los actores e iniciativas en los territorios.

El modelo se basa en la integración entre tramos, componentes y elementos que son interdependientes, que se deben potenciar en determinados momentos de la ruta de empleo inclusivo y que aplican, en su conjunto, a la totalidad de las poblaciones.

El modelo se estructura a través de los tramos que hacen referencia a los distintos momentos que las per-

sonas y/o los empleadores deben surtir para lograr la vinculación laboral, y los componentes, que recogen aquellas temáticas cruciales que deben darse de manera adecuada en cada uno de los tramos, bien sea por parte de las personas, las empresas, o por otros actores institucionales. En ese sentido, los componentes agrupan los asuntos alrededor de las cuales se manifiestan las barreras más frecuentes y permiten concentrar las acciones de los actores para mejorar la inserción laboral de la población vulnerable.

En términos generales e ideales las personas se forman, pasan por la intermediación y son empleadas, y los empleadores intervienen no sólo desde el momento del empleo formal de las personas, sino que se preparan desde el momento de la intermediación e incluso aportan a la formación de las personas a través de la provisión de insumos para la construcción o adecuación de programas de formación. Las barreras de inclusión laboral son el conjunto de obstáculos que impiden el tránsito efectivo de personas o empresas por la ruta de inclusión laboral. Las rutas son definidas como el paso a paso para que una persona sea más empleable y una empresa sea más inclusiva en su proceso de vinculación laboral (MEI, 2017).

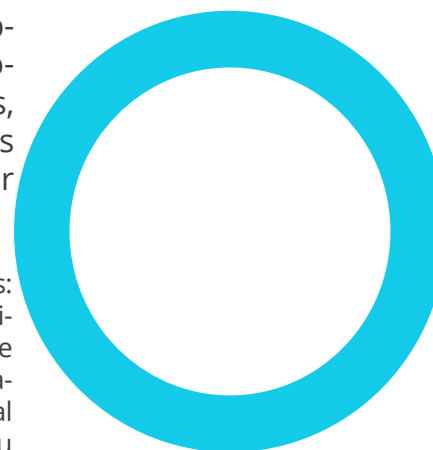
***Tramos:** Como se indicó, los tramos hacen referencia a los momentos o pasos que personas y empresas deben surtir para lograr la vinculación laboral.

En este sentido, y siguiendo el MEI (2017), se relacionan con etapas de formación, búsqueda y vinculación laboral, de la siguiente manera:

- Educación básica y media académica: en este tramo las personas generan y fortalecen sus competencias y habilidades blandas y duras. Es también cuando se comienza a robustecer en cada uno de los beneficiarios un proyecto de vida que incorpora un plan vocacional, el cual les permite llegar con más seguridad y éxito al mercado laboral.
- Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Formación ETDH): involucra todas aquellas acciones positivas en el ámbito del Sistema de Educación Posmedia que se desarrollan con el fin de generar o fortalecer competencias laborales generales o específicas en la población, y así tener las necesarias para las diferentes labores que el mercado laboral requiere. En este tramo se contempla la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, la educación técnica, tecnológica y universitaria. Para algunas temáticas, incluye la educación media técnica o la media articulada.
- Intermediación: es el momento previo al encuentro entre la oferta y la demanda laboral. En donde los actores se enfrentan a información imperfecta. De allí que el acompañamiento idóneo juega un papel relevante para la efectiva colocación de los oferentes de mano de obra en las respectivas vacantes.
- Empleo: es el tramo final, en el cual las personas han accedido y logrado permanencia en un trabajo decente, que les genera mejores condiciones de vida y una mayor estabilidad para ellos y sus familias.

*** Componentes:** Los componentes recogen aquellas temáticas cruciales para el desarrollo de cada uno de los pasos de la ruta de personas y empresas. Estos componentes agrupan conceptualmente acciones que se desarrollan en distintos momentos y tramos, como se muestra en la Figura 1. Los componentes clave identificados por el MEI (2017), son:

- Competencias y habilidades blandas: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su región. Incluye las competencias ciudadanas -las habilidades para la vida- y las competencias laborales generales -habilidades para el trabajo.
- Competencias y habilidades duras: relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas que permiten el desarrollo de las demás competencias. También se incluyen las competencias laborales específicas necesarias para actuar como ser productivo.
- Orientación socio ocupacional: proceso de acompañamiento a las personas durante los momentos de transición en sus vidas que les permite tomar decisiones informadas y racionales, reconociendo sus intereses, aptitudes, valores y deseos, y ponderando las oportunidades de formación y de trabajo que ofrece el contexto (social, cultural, político y económico).
- Gestión del talento humano: es el proceso de articulación entre la oferta y la demanda laboral, donde se incluye la intermediación de las personas para vincularse a un empleo.



*** Niveles de Acción:** El modelo también cuenta con niveles de acción, que corresponden a las acciones directas sobre la población vulnerable, las acciones directas sobre los empleadores, el fortalecimiento de actores e instituciones prestadoras de servicios, acciones generales de territorios.

- Acciones directas sobre la población vulnerable: estas acciones se desarrollan sobre personas vinculadas al proceso y desempeñándose de manera adecuada. Las acciones comprenden las convocatorias, el perfilamiento, atención laboral, orientación, formación, intermediación, vinculación directa como empleador, acompañamiento post vinculación, entrega de recursos para permanencia, monitoreo y evaluación de acciones con personas.
- Acciones directas sobre las empresas: se realizan sobre las empresas vinculadas al proceso y empleado de manera adecuada. Estas acciones incluyen gestión, sensibilización, capacitación, diagnóstico, implementación de ajustes, remisión de personas, acompañamiento de la empresa, y el monitoreo y evaluación a la empresa.
- Fortalecimiento de actores e instituciones prestadoras de servicios: este busca generar capacidad institucional de entidades prestadoras de servicios adecuados. Lo cual incluye instituciones de educación media, entidades de formación posmedia, centros de empleo, entidades sin ánimo de lucro especializada en población, otras iniciativas con promoción de empleo, entidades públicas en territorio, instancias de coordinación, educación y empleo y monitoreo y evaluación a cada proceso de fortalecimiento institucional.
- Acciones generales de territorios: con estas se busca generar incidencia territorial y arreglos institucionales. Para esto se busca desarrollar diagnóstico de territorio, gestión de alcaldía, análisis de mercado laboral, especialización en un sector productivo, gestión de recursos, conformación de equipos, consecución de operadores locales, evaluación ex post, alianza con entidades para vincular poblaciones, monitoreo anual y evaluación conjunta de iniciativas.

Anexo 3 - Limitaciones del estudio

- Limitado tiempo en el que se desarrolló la investigación. El levantamiento de datos se dio entre diciembre y enero, lo cual significó un reto en términos de la convocatoria de participantes y, posteriormente, de contar con su tiempo tanto para el diligenciamiento de las encuestas como para el desarrollo de las entrevistas.
- El levantamiento de la información cuantitativa presentó dificultades en términos de las categorías utilizadas para la variable orientación y la variable identidad, debido a que hubo confusión en las categorías de respuesta de estas dos variables.

- Teniendo en cuenta que el diseño de la encuesta no fue aleatorizado ni estratificado, no es posible realizar comparaciones entre los sectores sociales LGBTI y la población que no pertenece a este sector.
- Algunas personas del sector social LGBTI dieron respuestas aleatorias a las preguntas de la encuesta, generando un margen de error de alrededor del 5%.

Anexo 4 – Participantes del proceso

Agradecemos a las personas y organizaciones participantes del proceso:

Mecanismo de recolección de información		Actores
Entrevistas	Gremios	1. Cámara de comerciantes LGBTI 2. Asobares 3. Acotur 4. Asociación de Comerciantes y Empresarios LGBTI
	Empresas	1. Marcel-France 2. Gran Hyatt 3. Grupo Aval 4. Argos 5. Transmilenio
	Academia	5. Udesigual 6. Los Libros del Armario
	Personas funcionarias del Gobierno Local	7. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico 8. Secretaría de Ambiente 9. Secretaría de Planeación - Dirección de Diversidad Sexual 10. Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON 11. Secretaría de Integración Social
	Organización de Base	1. Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans – GAAT 2. Madona y sus Divas 3. Colectivo Ohana LGBTI 4. Corporación Universo LGBTI 5. Fundación Ayllu Familias Transmasculinas 6. Transcolombia
	Agencias de Empleo	1. Adecco 2. Cafam 3. Compensar 4. SENA
	Sector Social LGBTI	18 Participantes
Encuestas	Sector Social LGBTI	579 Participantes
Espacios de Socialización y Retroalimentación		Más de 30 personas de Bogotá y sus municipios aledaños a través de espacios de socialización y retroalimentación virtuales y presenciales durante los días 3 de marzo y 5 de marzo de 2022, incluyendo a participantes que enviaron retroalimentación a través del mecanismo interactivo de WhatsApp.



Referencias

ACDI/VOCA, Fundación ANDI, Fundación Corona. (2021). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo* . Bogotá.

Badgett, M., Waaldijk, K., & Rodgers, Y. V. (2019). *The relationship between LGBTI inclusion and economic development: Macro level evidence*.

Bagett, M., Waaldijk, K., & Rodgers, Y. V. (2019). *The relationship between LGBTI inclusion and economic development: Macro level evidence*.

Charles, C. P., & Amanda, K. (2016). Career development and counselling needs of LGBTQ high school students. *British Journal of Guidance & Counselling*.

Colective Virus Epistemológico. (2020). *Conocimientos, activismos trans y justicia epistemológica como reparación colectiva en Colombia*. Nomadas.

Connell, R. (1993). *Escuelas y justicia social*. Madrid: Ediciones Morata.

Fundación Andi, Fundación Corona, ACDI/VOCA. (2016). *Modelo de Empleo Inclusivo para Población Vulnerable*. Bogotá.

Fundación Andi, Fundación Corona, ACDI/VOCA. (2017). *Guía de Empleo Inclusivo para Empresas*. Bogotá.

Ministerio de Justicia y del Derecho . (2015). *Decreto 1227 de 2015*. Bogotá.

Ojeda, L., & E., M. (2015). *Trabajo decente y personas trans: un análisis del programa Transciudadanía*.

ONU. (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*.

ONU Mujeres. (2020). *La igualdad de género es un derecho y es un buen negocio. Caja de Herramientas: Rutas para el Sector Privado*.

Pineda, J. (2013). *El trabajo decente de Bogotá: Diagnóstico y perspectivas*. Bogotá: Universidad de los Andes. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Secretaría Distrital de Planeación . (2015). *Medición de la línea de base de la política pública LGBTI*. Bogotá.

Secretaría Distrital de Planeación. (2015). *Medición de la línea de base de la política pública LGBTI*. Bogotá.

Sen, A. (2003). *Sobre Etica y Economía*. Alianza.

Sen, A. (2008). *La libertad como capacidad. El enfoque de las capacidades de Amartya Sen y sus implicaciones en la etica social y política*.

UNESCO. (2012). *Education sector responses to homophobic bullying*.

Victorian Government . (2020). *LGTIQ Inclusive Language Guide*. Melbourne.

World Bank Group. (2012). *Equality of Opportunity for Sexual and Gender Minorities*. New York.

Tabla de Abreviaturas

Abreviatura	Significado
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAIDSG	Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros
CNC	Centro Nacional de Consultoría
FALGBT	Federación Argentina de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans
FUNDACIÓN GATT	Fundación GAAT - Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero e Intersexual
MEI	Modelo de Empleo Inclusivo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
ONG ´S	Organizaciones No Gubernamentales
OSO	Orientación Socio-Ocupacional
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPMEI	Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo
RIO-P	Respuesta Integral de Orientación Escolar y Pedagógica
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SIMPADE	Sistema de Información Para el Monitoreo, la Prevención y el Análisis de la Deserción Escolar
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

