



**Vivencias de la discriminación laboral en la población Trans en la
ciudad de Cali.**

Michel Natalia Ayala Arboleda

Código 20251919945

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Santiago de Cali

2023

**Vivencias de la discriminación laboral en la población trans en la
ciudad de Cali.**

Michel Natalia Ayala Arboleda

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Psicóloga

Director:

Ph.D., Jorge Eduardo Moncayo Quevedo

Línea de Investigación:

GRIPSI- Grupo de Investigación en Psicología

Universidad Antonio Nariño

Facultad de Psicología

Santiago de Cali

2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado Vivencias de la discriminación laboral en la población trans en la ciudad de Cali, Cumple con los requisitos para optar
Al título de Psicología.

Firma del Tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Agradecimiento

Quiero agradecer profundamente a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que con su apoyo aportaron un granito de arena para que este sueño de Mi Vida se hiciera realidad. También hacer mención a Dios por demostrarme que lo imposible se puede hacer posible, y a mis padres, hermanos y amigos por demostrarme tan dicha gratitud.

También brindarle mi más sincero agradecimiento al asesor de mi tesis, Dr. Jorge Eduardo Moncayo Quevedo por proporcionarme sus enseñanzas que contribuyeron al desarrollo de mi tema investigativo.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Planteamiento del problema.....	6
Descripción del problema.....	6
Formulación del problema	10
Objetivos	10
Objetivo general:	10
Objetivo específico (s)	11
Justificación	11
Marco teórico	12
Antecedentes	12
Estudios internacionales	13
Estudios nacionales	17
Teoría 18	
Marco conceptual.....	26
Identidad de género	26
Lesbiana	27
Bisexual.....	27
Transgénero o transexual	27

Intersexual	28
Queer:	28
Rechazo	28
Homofobia.....	29
Discriminación laboral	29
Metodología	30
Tipo de estudio	30
Diseño.....	31
Población y muestra	31
Población	31
Muestra	31
Criterios de selección	32
Técnicas de recolección de información	32
Procedimiento.....	32
Aspectos éticos	33
Resultados	34
Tabla sociodemográfica	34
Discusión.....	73
Conclusión	80
Recomendaciones	82
Referencias.....	84

Anexos	96
Consentimiento informado	96
Instrumento, entrevista	98

Resumen

La presente investigación surge a partir de los escasos estudios realizados en Colombia y en la ciudad de Cali, para la indagación de la discriminación laboral a la comunidad trans de la ciudad de Cali se empleó la técnica de recolección de datos a través de la búsqueda de investigaciones científicas de diferentes países, idiomas y en diferentes bases que abordaron el tema en cuestión. Para llevar a cabo la investigación se utilizó una metodología cualitativa que permitió ahondar en el campo del problema en su entorno natural. El diseño aplicado fue el fenomenológico, cuyo propósito es indagar y conocer sobre la discriminación laboral en la población tran por medio de entrevistas semiestructuradas donde se contó con una muestra de cinco personas referentes a la comunidad trans, dos hombres y tres mujeres trans. Pudiendo encontrar que esta población presenta dificultades en el ingreso al mercado laboral, experimenta el rechazo, acoso y burlas; así como conductas de discriminación por parte de sus superiores.

Palabras clave: Discriminación laboral, orientación sexual, rechazo.

Abstract

The present investigation arises from the few studies carried out in Colombia and in the city of Cali, to investigate employment discrimination against the trans community in the city of Cali, the data collection technique was used through documentary review, in scientific articles from different countries, languages and in different databases that addressed the topic in question. To carry out the research, a qualitative methodology was used which allowed the field of the problem to be studied in its natural context. The design applied was the phenomenological one, whose purpose is to investigate and learn about employment discrimination in the trans population through semi-structured interviews where there was a sample of five people referring to the trans community, two men and three trans women. We found that this population presents difficulties in entering the labor market, experiencing rejection, harassment and ridicule; as well as discriminatory behavior by peers and superiors.

Keywords: Workplace discrimination, sexual orientation, rejection.

Introducción

La diversidad sexual se encuentra altamente marginada en la sociedad, fundamentada sobre la moral heteronormativa. La influencia de esta moral ha instalado la heteronormativa como “principio organizador del orden de relaciones sociales, política, institucional y culturalmente reproducido, que hace de la heterosexualidad reproductiva el parámetro desde el cual juzgar (aceptar, condenar) la inmensa variedad de prácticas, identidades y relaciones sexuales, afectivas y amorosas existentes” (Pecheny, Figari, & Jones, 2008, pag. 14).

El estudio tiene como propósito exponer la importancia de concebir la discriminación laboral en la población trans, esto permitirá recopilar información para tener una perspectiva global, que contribuya a la generación de espacios laborales equitativos y sobre todo que forme conciencia sobre las afectaciones que la discriminación y el acoso por identidad de género presenta.

Existen investigaciones en Colombia sobre la igualdad laboral de las personas Transgénero basadas en las normas públicas que el país y cada ciudad adoptan e implementan para hacer frente al tema. Por ello, Es significativo abordar dicha problemática desde las ciudades intermedias, siendo Cali una de ellas, concibiendo un acercamiento a la realidad social del combinado trans teniendo en cuenta que es una población excluida por la sociedad y las organizaciones.

Por lo anterior, es importante destacar el papel que desempeñan las organizaciones, quienes son la principal fuente de la generación de empleo y quienes son los llamados a ser los antecesores de concebir políticas favorables para la inserción laboral

de las personas trans, proporcionando la igualdad para el desarrollo, dando a conocer las competencias y aptitudes inherentes a la persona en cuestión sin importar género, condición ni preferencia. De esta manera, la organización incluye una postura renovadora que brinda la oportunidad de alcanzar el máximo potencial para el reconocimiento de las empresas en el término de la responsabilidad, innovación, progreso y competitividad.

Según Eduardo Ramos, (2019), director de la Cámara de Comerciantes LGTBI de Colombia (Lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales), advierte que, aunque en el país este sector de la población ya ha adquirido diferentes derechos sociales y políticos como casarse y adoptar, lo que demuestra que hay un avance en inclusión y diversidad, todavía hay rezagos que se reflejan en el aspecto laboral y señaló que, según un estudio, cerca del 40% de la población transgénero en Colombia, está desempleada. Por ello se hace necesario promover iniciativas para fortalecer la inclusión y la diversidad en todas las empresas.

Resulta así, fundamental para la población trans la implementación de este tipo de estudios que proporcionen las condiciones reales a las que enfrenta esta comunidad, particularmente en el contexto laboral; La discriminación contra las personas trans, busca establecer una conciencia dentro del campo organizativo y en la sociedad en general implementando la inclusión que le permita a esta comunidad contar con el acceso al trabajo, esto para disminuir el índice de trabajo informal que implementa o conlleva a otro tipo de problemáticas presentes en esta población.

Es importante mencionar que en un estudio realizado por el Movimiento de la Diversidad Sexual (MUMS) respecto a la discriminación por identidad sexual, arrojó que el 53% de las personas transexuales reportan discriminación en el ámbito laboral, en donde

declaran no haber sido contratados/as o haber sido despedidos/as de sus respectivos lugares de trabajo (MUMS, 2011). Partiendo de lo anterior, surge la discriminación y rechazo hacia las personas transexuales lo cual incide firmemente en su desarrollo vital, viendo restringida su participación y su cotidianidad al encontrar una serie de limitantes en múltiples esferas del medio social. Por consiguiente, nace el interés de conocer desde la propia perspectiva de las personas transexuales, el proceso de construcción de la identidad y si este ha sido afectado por algún tipo de discriminación que afecte su vida cotidiana y particularmente su ámbito laboral.

En este sentido, la presente investigación da a conocer el vacío de desconocimiento que experimenta el contexto humano ante la sexualidad diversa en el contexto laboral. Existe la necesidad de implementar investigaciones sobre la empleabilidad e inserción laboral de las personas trans en la ciudad de Cali, de este modo abrir un diálogo donde se pueda identificar las limitaciones que la misma comunidad proporciona sobre la marginalización del trabajo de esta comunidad.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

La capacidad de desarrollar y desempeñar una labor proporciona el desarrollo fundamental para la vida de las personas; por ello dada su intermediación se debe incluir un espacio donde se pueda visualizar con respeto las garantías de los derechos fundamentales de la comunidad. El desarrollo de los derechos debe de ir progresivamente modificando la perspectiva del trabajo que tiene los empleadores el día de hoy, las actividades proporcionadas deben ser productivas dentro de un espacio que desarrolle el desempeño social.

Sin embargo, aunque se han obtenido grandes logros durante las últimas décadas en términos del trabajo, la (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 4). Menciona que la lucha por mejorar las condiciones laborales no ha terminado, hasta que se logre garantizar los principios de igualdad y no discriminación entre los distintos integrantes de la sociedad, se han conquistado grandes logros en términos de equidad, en trato y condiciones para muchos grupos que eran naturalmente excluidos del espacio del trabajo. Pero aún no se logra alcanzar el reconocimiento al derecho de trabajo sin discriminación de la población transexual en la ciudad de Cali.

La sociedad contemporánea ha experimentado constantemente cambios de todo tipo, a nivel cultural, social, educativo, político, entre otros; estos han respondido a las múltiples necesidades de la creación de una cultura que brinde respeto sobre las diferencias donde se promueva la inclusión de la comunidad LGBTQ y específicamente de las personas

transgénero, Quienes han sido un foco de discriminación y exclusión por su diversidad en diferentes ámbitos del contexto laboral.

En este orden de ideas, la investigación de Castillo Mayen, 2011, plantea la discriminación de género como un caldo de cultivo social en donde se afianzan los estereotipos machistas, en este sentido, plantea que

Se puede afirmar que las estrategias de marketing en las que se acentúan las características estereotípicas de las mujeres y de los hombres, los programas televisivos que se basan en hacer salientes estas categorías, o cualquier otro uso indiscriminado de estos estereotipos

(ej., chistes, refranes) están fomentando el apoyo hacia la jerarquía grupal basada en el género, y, por tanto, favoreciendo que los hombres continúen siendo el grupo dominante en este sistema y las mujeres el grupo subordinado. (p. 437)

Rojas paula, (2019), menciona que los derechos humanos de las personas trans, son reiteradamente vulnerados, violentados, en especial aquellos que hacen referencia a la vida, la salud, el trabajo y la educación.

Ante este panorama, la OIT (2012) subraya que la discriminación y el acoso por identidad de género y orientación sexual comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo en igual medida las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al trabajo y en el desarrollo del mismo; en el que los/as trabajadores/as de la comunidad LGBTIQ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. De esta manera, se hace hincapié en que la posible

causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (Di Segni, 2013, p.360); y así mismo, con ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que se espera debe tener una mujer y un hombre.

La comunidad trans está desprotegido desde el Marco legal, si bien existen normas jurídicas a nivel nacional que prohíbe cualquier tipo de acto discriminatorio y protege la libre expresión de la personalidad, pero resulta no efectivo para la garantía de los derechos de esta población, esta comunidad ha sido foco de crítica y específicamente vulnerados sus derechos dentro de la cantidad de obstáculos que enfrentan.

En Colombia existen normas que prohíben cualquier acto de discriminación como la Ley 1482 de 2011, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos discriminatorios. Los miembros de la comunidad trans en nuestro país no sólo son blancos de críticas y discriminación, sino que tampoco cuentan con apoyo legal, ya que ser trans en Colombia es un desafío ante la ley.

Según José Castro (2011), La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (p. 8).

De este modo Maira Cárdenas (2018), La legislación colombiana es la encargada de enmarcar e indicar las diferentes modalidades que se constituyen como acoso laboral en el comportamiento y trato entre compañeros de trabajo o en la relación trabajador empleador, debido a esto se indican cada una de las modalidades y en qué consisten:

- Maltrato laboral – violencia física o verbal.
- Persecución laboral. - actos reiterados y arbitrarios.
- Discriminación laboral. - trato diferente, en permisos, funciones y actividades.
- Inequidad laboral. - funciones diferentes a las inicialmente pactadas y extralimitadas en comparación a los compañeros de igual cargo o jerarquía-remuneración (diferente salario a igual funciones).
- Entorpecimiento laboral. - obstaculizar el trabajo del otro.
- Desprotección laboral – Ordenes no adecuadas.
- Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral- seguridad social.

Es así como entre los grupos de la diversidad sexual “las personas trans son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral” (Organización Internacional del Trabajo, 2012, pág. 2). Y es que los prejuicios sobre la transexualidad, los estereotipos de género fijados en el colectivo y el desconocimiento sobre la problemática individual y social que viven las personas trans, suelen causar actitudes de rechazo sobre la

gran mayoría de la población reflejadas a través de la estigmatización y discriminación en los espacios de trabajo.

La discriminación laboral hacia las personas transgéneras suele presentarse en todos los hemisferios del país, sin importar si estos son desarrollados o subdesarrollados, e independiente de su cultura.

Es fundamental reconocer la importancia de crear conciencia en la demanda laboral debido a que toda persona tiene el derecho de estar en un entorno donde pueda desempeñar sus habilidades, conocimientos y competencias que favorezcan la capacidad para lograr conservar un empleo que le permita una adaptación al cambio. De este modo es importante mencionar que toda capacidad facilita un desempeño exitoso y va en función de su responsabilidad laboral.

Formulación del problema

¿Cómo vivencia la discriminación laboral la población trans en la ciudad de Cali?

Objetivos

Objetivo general:

Analizar las vivencias de discriminación laboral en la población trans en la ciudad de Cali.

Objetivo específico (s)

- Identificar las narrativas de las personas trans en la búsqueda para acceder a un empleo decente en la ciudad de Cali.
- Caracterizar formas de discriminación en el acceso al empleo a personas trans de la ciudad de Cali.
- Conocer estrategias de afrontamiento que implementan las personas trans dentro del contexto social de la ciudad de Cali.

Justificación

Es pertinente realizar esta investigación debido a que es un tema poco común dentro de la academia, la población trans ha sido una comunidad poco estudiada y debido a eso el desconocimiento ha proporcionado que se experimente todo tipo de actos discriminatorios frente a esta comunidad.

Es importante mencionar que este estudio genera y promueve un impacto positivo frente a la inclusión laboral de la población trans, es oportuno educar a la sociedad actual para que no se sigan vulnerando los derechos de esta comunidad en cualquier ámbito. La diversidad sexual es un tema que todos deberían conocer, las nuevas generaciones son experimentadas dentro de la diversidad es por ello importante que se conozca sobre la identidad y expresión de género.

Mi posición frente al tema a nivel profesional es poder lograr conocer e identificar las vivencias que percibe la población trans frente a los actos discriminatorios que

experimentan en su diario vivir, esto para lograr brindar un apoyo profesional frente a la experimentación negativa que deja la discriminación y el rechazo.

Existen leyes que fomentan los derechos de una población diversa, pero son derechos vulneran constantemente y no son respetado por parte de los pares y la sociedad, la comunidad diversa ha sido punto de crítica y cuestionamientos por su apariencia física, generando así una exclusión y rechazo en el ámbito social y laboral.

Aún existen muchos críticas y cuestionamientos a la hora de la empleabilidad a la comunidad trans, la sociedad que desconoce la identidad de género cierra las oportunidades de acceder al campo laboral de esta población no permitiéndoles desarrollar sus capacidades, por lo tanto, se considera importante implementar una investigación que logre dar a conocer las vivencias de discriminación laboral que experimenta la población trans.

Marco teórico

Antecedentes

De acuerdo con la revisión bibliográfica que se realizó en diferentes bases de datos como Scopus, en idioma inglés y español, haciendo uso de palabras claves como: discriminación laboral, comunidad trans, y mujeres trans; se puede mencionar que las investigaciones que se encontraron acerca del tema de interés, en gran porcentaje son de tipo cualitativo, y no se encontraron estudios regionales, se implementaron técnicas de recolección de datos como, entrevistas, talleres, experimentos y encuestas a personas trans o a personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ. Se pretende analizar de manera

exhaustiva las diversas situaciones de la discriminación laboral que se encuentra profundamente latentes es esta población. Se hace un énfasis al colectivo trans, teniendo presente que este es un grupo vulnerable y afectado a nivel social.

Estudios internacionales

De acuerdo con los estudios realizados en Ecuador sobre *Discriminación a la población Trans en el ámbito Laboral*. Se realizó una campaña de Marketing Social denominada “TRANSforma la Norma”, taller que se proporcionó al público con el fin de comprender las diversas situaciones de la discriminación social y laboral que existen y se encuentran profundamente latentes en la población LGBTI en Ecuador, como resultado de estudio se obtuvo que esta problemática se encuentra hoy en día como un tema tabú y controversial, el cual se encuentra lleno de prejuicios de carácter social. Las personas han escuchado sobre la población Trans, sin embargo, no existe un interés en conocer su realidad y las condiciones de vida en las cuales estas personas viven. (Torres,2019). De igual forma pústula su investigación titulada *Discriminación laboral contra personas transexuales: el caso “Sweet & Coffee”. Propuesta para un Litigio Estratégico desde una perspectiva de género*” la cual se basó en análisis de caso presentado ante la Defensoría del Pueblo con entrevistas semiestructuradas y análisis de literatura. Como resultados del proceso investigativo se realiza un análisis de los conceptos de género, población trans y la articulación con los derechos humanos. También se hace referencia a la normativa nacional e internacional que garantiza la no discriminación de las personas trans en el ámbito laboral. De este modo, (Dávila, 2020) en su investigación, *Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual*. Resalto que se llevó a cabo encuestas

donde se utilizaron preguntas cerradas debido a que los encuestados podrán elegir entre algunas opciones establecidas. Esto proporcione conocer las estimaciones realizadas en el modelo propuesto. Para ello es importante mencionar que las personas que pertenecen al colectivo LGBTI+ para ingresar al mercado laboral tienen restricciones como: la edad, nivel de educación o de instrucción educativa, la tenencia de hijos y el estado civil; esto con lleva al grupo LGBTI+ recurrir al trabajo informal en Ecuador. Por consiguiente, (Martínez, 2017) en su estudio, *mujeres trans capacitación y experiencias laborales ¿una realidad invisible ante la sociedad?* Refiere que, a partir de varias entrevistas, la comprensión y el abordaje de la situación educativa y laboral de las personas trans continúa siendo una preocupación a nivel social. En la actualidad se cuenta con una variada oferta educativa, pero a su vez, es alto el porcentaje de personas trans que manifiesta haber sido objeto de burlas, discriminación, rechazo por parte de profesores, funcionarios, etc de las instituciones generando así el abandono de los estudios y la poca motivación a la hora de conseguir un trabajo. Por último, (Freire, 2017) en su trabajo investigativo, *Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador*. Menciona que a partir de sus estudios y de entrevistas semiestructuradas obtuvo resultados obtenidos en las estimaciones de los modelos propuestos. Se evidencia que para que las personas del grupo LGBTI ingresen al mercado laboral existen restricciones que le impide la vinculación.

Acorde a Investigaciones realizadas en Estados Unidos sobre *¿Por qué no puedo tener los trabajos de oficina?: Experiencias de inmigrantes latinos transgénero en la búsqueda de empleo*. Se realizaron entrevistas semiestructuradas y en profundidad que permitieron poder observar el análisis de las discusiones de los participantes sobre sus experiencias en la búsqueda de empleo. El análisis temático reveló cinco temas principales

de experiencias de empleo: discriminación, opciones limitadas, experiencias positivas, transición momentánea y beneficios por discapacidad como alivio, así como la frecuencia. Es importante señalar que los temas no se excluyeron mutuamente, ya que algunos participantes señalaron que tenían experiencias negativas y positivas en la búsqueda de empleo. (Williamson, 2017), también menciona en su investigación, *Lo que hay debajo: cómo la cognición paranoica explica las relaciones entre las percepciones de discriminación en el trabajo de los empleados transgénero y sus actitudes laborales y bienestar*. Que a partir de una conferencia nacional de salud transgénero y mediante muestreo de bola de nieve, se pudo explicar las relaciones entre las percepciones de discriminación de los empleados transgénero y sus actitudes laborales y bienestar, este estudio proporciona una nueva perspectiva de las experiencias laborales de esta población altamente estigmatizada. En general, nuestros resultados solo pueden verse como inquietantes en el sentido de que resaltan el "infierno personal" que muchas personas transgénero pueden sufrir mientras trabajan en entornos laborales hostiles o que no brindan apoyo.

En mención a la investigación realizada en Chile, *Discriminación hacia personas transgénero: desafíos para un trabajo social en derechos humanos*. Se llevó a cabo una revisión bibliográfica, observación participante y entrevistas semiestructuradas, orientadas por el muestreo tipo "avalancha". Que permitió visibilizar las experiencias de discriminación hacia personas transgénero durante su proceso de transición. Para ello, se adoptó un enfoque epistemológico constructivista en consideración de la relación sujeto-sujeto y de una mirada crítica respecto de las asignaciones sociales de género. (Nova, 2015) en su investigación, *Personas Transexuales y Discriminación Laboral en la ciudad de*

Concepción. Menciona que Los principales resultados de la investigación, dicen relación con el proceso de construcción de la identidad sexual de las personas transexuales, en donde se aprecia que uno de los desafíos que enfrentan radica en el proceso de externalización de su identidad sexual, influido principalmente por los estigmas y la discriminación social. Y, por otro lado, las dificultades que enfrentan las personas transexuales en el ámbito laboral que se ve directamente afectado por el no reconocimiento legal de su identidad de género.

En Bélgica se llevó a cabo un estudio. *¿Qué impulsa la discriminación en la contratación de personas transgénero?*, Los autores realizaron un experimento de escenario, donde exploran la importancia empírica relativa de las explicaciones (teóricas) dominantes para la discriminación en la contratación de mujeres transgénero. De este modo, los autores dan el siguiente paso lógico en la literatura sobre la discriminación en el mercado laboral contra las personas transgénero.

Una investigación realizada en Suecia, titulada *Contratación de discriminación contra personas transgénero: evidencia de un experimento de campo.* Se enviaron solicitudes de trabajo ficticias a empleadores con anuncios de trabajo en 12 ocupaciones de baja calificación en Suecia, esto se llevó a cabo para conocer los resultados de la primera prueba de correspondencia de discriminación contra las personas transgénero en el mercado laboral. No se encontró evidencia significativa de discriminación general contra los solicitantes transgénero cuando consideramos la crítica de Heckman-Siegelman. Sin embargo, cuando examinamos ocupaciones con diferentes proporciones de género, surgió otra imagen. Encontramos que tanto las ocupaciones dominadas por hombres como por

mujeres exhibieron altas tasas de discriminación contra los solicitantes transgénero, mientras que las ocupaciones mixtas no lo hicieron.

En el salvador realizaron una investigación acerca de la *Discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género*. Donde se dio revisión a material bibliográfico de investigaciones y estudios para conocer la homofobia y la transfobia. Para su comprensión se analizó diferentes contextos y escenarios sociales. Uno de ellos es la exclusión social, que se origina de manera consecuente a la discriminación y que puede llegar a afectar dimensiones vitales para el ser humano como su economía, la socialización, entre otras.

Estudios nacionales

De acuerdo con los estudios realizados en Colombia sobre, *La mujer transgénero y su trayectoria laboral en Santa Fe de Antioquia*. Se realizó un análisis de información, la codificación y categorización para dar a conocer que las mujeres entrevistadas refieren que continúan siendo víctimas de actitudes y comportamientos homofóbicos y discriminatorios, en el contexto laboral no cuentan con la protección y garantía de sus derechos fundamentales; en el contexto social si bien cuentan con redes de apoyo, todavía sigue existiendo rechazo con ellas; la prostitución es una de las labores más ejercidas por ellas debido a su condición de mujer transgénero. (Hernandez, 2019). De igual forma menciona en su investigación, *Discriminación y exclusión laboral en población lgbti en Bogotá*. Que a partir de cuestionarios semicerrado con nueve preguntas para analizar el conocimiento de la población respecto a la Discriminación, presento el análisis estadístico de la encuesta de percepción en Discriminación y Exclusión Laboral en Bogotá. La encuesta se aplicó a una

muestra de cinco (5) personas, teniendo en cuenta el siguiente cuadro que define los perfiles profesionales de los encuestados y su participación en el No. total, de las encuestas.

La discriminación laboral a personas trans es un tema tabú, el cual está lleno de carácter de prejuicio social y genera estigmatizaciones a la hora de ingresar al campo laboral, para observar el análisis de las discusiones de los participantes sobre las experiencias en los empleos, se realizó entrevistas semiestructuradas, en profundidad, conferencias y experimentos de escenario, esto para dar una mirada analítica frente al proceso de construcción de la identidad sexual teniendo presente las dificultades que enfrentan las personas transexuales en el ámbito laboral.

La discriminación afecta las dimensiones vitales para el ser humano como lo es la economía, la socialización, su proyecto de vida entre otros. El campo laboral no cuenta con protección y garantía para los derechos fundamentales de estos empleados, puesto que aún siguen vivenciando prejuicios que generan malestar en esta población.

Teoría

El marco teórico que fundamenta este estudio facilitara al lector un concepto más claro acerca de la importancia del análisis de la discriminación laboral hacia la población trans en la ciudad de Cali. Para esto se revisaron diversos elementos bibliográficos, incluyendo investigaciones, tesis y artículos que permitirán conocer las bases que fundamentan el estudio. El resultado de este estudio busca dar a conocer la contextualización de la investigación en diferentes corrientes teóricas y conceptuales necesarias para comprender el fenómeno de la discriminación laboral.

En primera medida se exhibe la teoría de la diversidad sexual, hondando en sus diferentes dimensiones y elementos que se consideran pertinentes para comprender al ser humano como un ser biopsicosocial en su sexualidad, seguido de los componentes conceptuales de la teoría de la transexualidad, para conocer las características diferenciadoras. Seguidamente, se definen las bases teóricas de la discriminación y su vínculo con el contexto laboral.

El ser humano es un ser sexuado, señala que este nace con órganos sexuales y las conductas asociadas a este hecho es lo que se conoce como sexualidad. No obstante, aunque la principal base de la conducta sexual humana está vinculada a la estructura biológica, está no es exclusivamente determinada, debido a que se encuentra también vinculada a su dimensión social y cultural, dado que las personas necesitan naturalmente vivir en sociedad para su existencia y desarrollo. En este sentido, las normativas sexuales se encuentran influenciadas por aspectos sociales, políticos y económicos, así como las enseñanzas religiosas y los valores familiares. De este modo, “la sexualidad se socializa de acuerdo a patrones culturales acerca de la relación entre hombres y mujeres, el atractivo sexual, el placer y la reproducción” (Carreaga, 2004, p. 27).

La sexualidad forma parte de la salud integral de las personas, es por ello que se debe tener presente que hace parte del desarrollo físico y emocional de cada una de ellas, el termino hace referencia a una dimensión fundamental del hecho de ser un humano y que a su vez brinda la evolución psicofísica propia, pero en la homosexualidad se ha ido tomando una visión más crítica de rechazo generando discriminación hacia las personas del LGBTIQ,

esto hace referencia a la falta de un empleo digno, a la falta de oportunidades, y a la vulneración de los derechos humanos.

La estructura biológica y social de los seres humanos posibilita que sus estímulos sean influenciados también por aspectos psicológicos que influyen en el desarrollo de la sexualidad, vinculando procesos asociados al desarrollo afectivo y moral que, en general, influye en sus conductas, en su comportamiento cotidiano y en el propio reconocimiento de la sexualidad. La integración de estos procesos construye a la sexualidad como un “fenómeno sociocultural que está influenciado por la calidad de nuestras relaciones interpersonales y por el contexto en el que vivimos” (Asencio, 2006, p. 4)

Ahora bien, cada individuo vive y expresa la condición de ser una persona sexuada de una manera particular, y es a esto a lo que llamamos sexualidad. Para comprender su clasificación es pertinente revisar sus fundamentos en el contexto de la diversidad sexual, la cual se hace referencia a “las diversas expresiones de la identidad de género y de la orientación sexual, que no corresponden a patrones tradicionales y uniformadores de la personalidad humana” (D’Elia y Reyna, s/f, p. 1).

El prefijo “trans” se usa como término transexual o transgénero. La definición de Persona Trans es dada por Hernáiz (2014) al referirse a “una persona que su identidad de género está en conflicto con su anatomía sexual. Es decir, se produce una disconformidad entre su sexo biológico, su sexo social y el sexo psicológico” (pag. 8). Este es un término ampliamente utilizado para referirse a las personas cuya identidad de género y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer.

El género por lo tanto “es una construcción cultural porque cada sociedad posee un ideal de hombre y de mujer y al mismo tiempo establece los mecanismos para asegurar que sus integrantes adquieran, desarrollen y produzcan a lo largo de la vida, las características y conductas esperadas” (Cinterfor, 2003, p. 15). Estas características además son históricas y se van transformando con y en el tiempo, siendo modificables e influenciadas por distintos elementos socioculturales como la familia, la escuela, la religión, medios de comunicación, entre otras estructuras propias de cada sociedad.

En efecto, el término trans abarca una variedad de identidades, que incluyen: Una persona transgénero que entiende la apariencia y la expresión de género como permanentemente diferentes de su sexo biológico, que quiere cambiar su sexo biológico, pero aún no lo ha hecho, que se ha sometido a un tratamiento hormonal y/o quirúrgico para reasignación. Transgénero se refiere a personas que cambian permanentemente tanto su identidad y expresión de género (nombre, vestimenta, forma de interactuar con la sociedad) como su cuerpo a través de hormonas, cirugía u otros medios (sin necesariamente tener que cambiar sus órganos genitales). También existen los travestis, que se refieren a personas que visten ropa del sexo opuesto con un propósito específico de expresión corporal, ya sea para actividades laborales o artísticas (como teatro o espectáculos nocturnos), fetiches o placeres sexuales a través de los cuales se transmite la identidad transgénero. Puede abarcar a las personas que no encajan bien en el binario tradicional hombre/mujer.

A nivel mundial se ha preferido eliminar los sufijos sobre las palabras transexual o transgénero que aludan a la sexualidad para disminuir la connotación negativa o despectiva que pueda tener para otras personas, definiéndose entonces como persona trans o

simplemente trans. De hecho, “algunas personas que realizan una transición de un género a otro prefieren ser denominadas simplemente como hombres o mujeres, y no como personas trans” (American Psychological Association, 2011, pag. 1).

Para Judith Butler (2009). La noción del género como acto performativo es el concepto más influyente, para la autora el género es algo que no está contenido en el cuerpo, no está internalizado y tampoco se encuentra en la psiquis, ni es algo interno/innato en las personas. La identidad y el género “aparecen como elementos insertos en la propia naturaleza humana, pero ciertamente la naturaleza también se construye”. De esta manera, el género se constituye a partir de un hacer cotidiano y repetitivo. La performatividad del género está dentro de normas culturales que no se pueden transgredir de manera total, pero “sí se pueden subvertir mediante resignificaciones mediante cambios de lo que significa ser hombre o mujer a partir de actos cotidianos” (pag.321).

La actividad laboral es un latente primordial en la formación de la realidad individual y colectiva de las personas. En ocasiones se da apresion y discriminación en diferentes contextos donde se practica en contra de personas pertenecientes a los colectivos LGTBIQ y en especial en referencia al trabajo a la comunidad transgénero. Estos actos discriminatorios, son la consecuencia de los modelos hegemónicos de producción social de subjetividades que privilegian la heteronormatividad por sobre otras identidades de género, orientaciones y prácticas sexuales que no calzan en la matriz dominante.

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, la palabra discriminar ofrece dos definiciones: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2.-Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos,

políticos, etc.”. Es el segundo significado de discriminación con el que se analizan las diferentes prácticas y actos que por su naturaleza “son repudiables pues comprende toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia que se fundamenta en diferentes motivos y que tiene por objeto afectar los derechos humanos”.

Toda conducta discriminatoria se asienta sobre una base de prejuicios que estereotipan a los otros y que van más allá del plano individual de quién discrimina. Estos actos discriminatorios de acuerdo a Ortega (2016) son producto “de la matriz de exclusión socio-culturalmente construida desde la cual se ve a la diferencia como portadora de diferencias peligrosas y amenazantes de los valores androcéntricos hegemónicos” que privilegian valores de clase, raza, sexo, edad, etc. (pag. 57).

De acuerdo a Rodrigo Zapata (2010). la discriminación hacia el colectivo transexual los lleva a vivir en un estado de permanente incomodidad y exclusión. Esta se produce de dos formas: la primera en una identificación errónea con el homosexualismo y la segunda en un estado de incomodidad en aquel tiempo en que el transexual ya se ha operado, pero no ha podido realizar el cambio de sexo legal, lo cual conlleva a otras dificultades en el ejercicio de ciudadanía y derechos. En la segunda de las formas, la discriminación se puede producir al interior del núcleo familiar y fundamentalmente a través y a lo largo de todos los estamentos estatales como la escuela, el colegio, el lugar de trabajo, las instituciones públicas.

Villalba (2009) La discriminación hacia lo trans es imperceptible para la gente y las instituciones cuando las mismas tienen la concepción de que las personas “somos hombres o mujeres, conforme a nuestra genitalidad y en correspondencia con ella. Aquel o aquella

que se contradiga con esto, necesita ser reorientado y por tanto será incluido siempre que responda a esta correspondencia” (pag. 11).

Desde el entorno local y laboral en Colombia el desconocimiento con el que las distintas áreas dentro de las empresas abordan los temas de identidad de género, en el caso del empleo trans, impide que se adapten políticas de inclusión, trayendo en relevancia que a pesar de que los avances no han sido significativos ya existen algunas empresas que han avanzado y han ido incorporando ciertas políticas de inclusión y diversidad para sus empleados, en el panorama general es algo neurálgico. Cuando se habla de entorno laboral y empleabilidad en Colombia, existen grandes barreras que impiden que las personas de la población trans o no binaria se desarrollen libremente en el trabajo, y que, al mismo tiempo, se les respeten sus derechos.

La comunidad trans ha sido víctima de discriminación e indiferencia social a la hora de buscar empleo, pues sigue existiendo un estigma muy grande. Las personas trans y no binarias sufren del rechazo de los empleadores, quienes les niegan un trabajo o acceso solo por pertenecer a la comunidad diversa.

En la actualidad se cuenta con la existencia de un trabajado marco de normas internacionales que buscan disminuir los índices de discriminación empresarial y que toma temas de Empleo LGBTIQ+. Entre ellos, se puede contar los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los derechos Humanos:

(Artículo 1) “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

(Artículo 2) “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (...) Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”

(Artículo 7) “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Estas son las descripciones más tangibles de los principios de igualdad que debe tener todo país. Así mismo, no son las únicas, pues el Pacto Internacional por los Derechos Civiles y Políticos y por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (OIT) y, por último, con la Convención Americana sobre Derechos Humanos también tienen sus declaraciones al respecto.

La discriminación laboral representa toda distinción, exclusión o preferencia de tratos, se basa en criterios de sexo, color, opinión política o religión que por efecto altera o anula la igualdad de trato del empleo y la ocupación, la discriminación se puede producir dentro del ámbito laboral o fuera, ya sea porque no se ha configurado una relación o porque está ya se ha extinguido. Esta se traduce a múltiples conductas, no solo referidas al acceso de empleo sino a la falta de oportunidades de la población trans en la ciudad de Cali.

Marco conceptual

Resulta esencial para el impulso de la presente investigación tener claridad de ciertos elementos conceptuales relacionados con la problemática de estudio, con el propósito de facilitar su comprensión y correcta aplicación a lo largo del progreso. A continuación, se exponen aquellos que son considerados más relevantes:

Identidad de género: La identidad de género se basa en la percepción que tiene un respecto a su propio género, al margen de su orientación sexual o sus características sexuales biológicas.

Es decir, se trata de una identificación personal, íntima, psicológica o psíquica con el género al que pertenece una persona. Se trata de si sientes que perteneces a un hombre, a una mujer u otra posibilidad, independientemente de tu sexo biológico.

Por lo tanto, no se debe confundir la identidad de género con la orientación sexual y mucho menos con la identidad sexual.

Este último consta de tres componentes diferentes: orientación sexual (qué género te atrae sexualmente) y rol de género (cómo desempeñas tu género). Y, por último, la identidad de género. También es importante saber en qué situaciones una persona puede recibir un trato menos favorable que otra persona del sexo opuesto debido a su género.

En otras palabras, la discriminación directa por motivos de sexo se produce cuando el sexo es la única razón por la que la discriminación es peor que otras. La discriminación suele basarse en estereotipos y prejuicios.

Lesbiana: Una mujer es lesbiana cuando siente atracción por otra mujer a nivel sexual-afectivo. Existen mujeres lesbianas que son personas no binarias del espectro femenino.

Gay: esta palabra ha sido adoptada en casi cualquier idioma para identificar a hombres homosexuales, es decir, aquellos que se sienten atraídos por otros hombres. Dentro de ellos pueden existir personas no binarias del espectro masculino.

Bisexual: Alguien es bisexual cuando le atraen por igual hombres y mujeres, tanto a nivel sexual como emocional.

Transgénero o Transexual: Las personas transgéneros son aquellas que nacen con genitales y características físicas de un género, pero se sienten del contrario. Se trata de género y no de sexo. En el caso de las personas transexuales, sí podríamos decir que ha

habido una operación para llevar a término la adecuación de su cuerpo con su identidad de género.

Intersexual: Las personas intersexuales nacen con genitales de ambos sexos al mismo tiempo. Algunas de estas personas pueden tener una combinación de cromosomas que hace imposible asignar uno u otro sexo.

Queer: dentro de este colectivo están todas aquellas personas que no se identifican con ninguna etiqueta y que quieren vivir su identidad sexual de forma libre y sin discriminación. Se habla también de “género fluido”.

+: un símbolo donde se agrupan otras opciones, “+” para incluir a otras minorías que no se encuadran en ninguna de los anteriores grupos. En este “+” podemos incluir a personas pansexuales y omnisexuales (quienes se pueden sentir atraídos por otras personas independientemente del género que esas tengan, o incluso si no se identifican con ninguno), demisexuales (quienes para sentir atracción sexual necesitan conocer profundamente a la otra persona) o asexuales (bajo o nulo interés por el sexo).

Rechazo: se considera como un trato de marginación y exclusión hacia un grupo, dejándolos en condiciones sociales de inferioridad mediante una actuación prejuiciosa que juzga sin la suficiente información y deja de lado la verdad objetiva para tachar lo que se considera como no aceptado. Precisamente el componente comportamental del prejuicio (estereotipos o emociones negativas hacia algo) será la discriminación, la cual se puede manifestar en diferentes grados haciendo distinciones desiguales y desfavorecedoras hacia un grupo específico.

Homofobia: es el término con el cual se describe la reacción negativa frente a la homosexualidad, sustentada en una ideología cultural, manifestada de varias formas que van desde el asco, la repulsión y el miedo, hasta el desprecio y la desconfianza, que va acompañada de discursos acerca de la transgresión de los valores de la familia y el orden establecido. Dicha reacción puede manifestarse en discriminación en diferentes ámbitos como el laboral, legal y educativo entre otros.

Discriminación laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1958), se describe como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Cabe denotar que la segregación laboral por cualquier motivo o razón, está prohibida expresamente por la ONU, debido a que va en contravía de los derechos fundamentales tales como igualdad, libertad, y justicia, que impiden el libre desarrollo y dignidad de las personas.

Ley 1010 de 2006, la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso, el acoso laboral puede darse, entre diferentes modalidades y menciona que todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen

familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral puede ser discriminación. También existen unas características dentro de la discriminación laboral que son:

- Es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana.
- Es progresiva, ya que las personas pueden ser discriminadas por distintas causas; sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y a una mayor discriminación.
- Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades. Constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias.
- Obedece a distintas causas, pero el resultado siempre es el mismo: la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos.
- Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, al mismo tiempo que ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan.

Metodología

Tipo de estudio

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, el cual busca Analizar las vivencias de discriminación laboral en la población trans en la ciudad de Cali, así mismo

abordar información clara y contextualizada que permita establecer suposiciones o ideas a partir del estudio de datos recolectados y lograr alcanzar el éxito de los objetivos planteados. De acuerdo con Quecedo y Castaño (2002): “En sentido, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p. 7).

Taylor y Bogdan, (1986) citado por Quecedo y Castaño, (2002), aluden que en la investigación cualitativa es flexible, inductiva, entiende a las personas y el contexto desde una perspectiva holística, dentro del marco de referencia de ellas mismas intenta comprender a las personas, donde todas las perspectivas son valiosas y hace uso de métodos humanistas.

Diseño

La apuesta por el diseño es fenomenológico debido a que esta genera hipótesis que impulsan el desarrollo de un estudio más profundo del cual se extraen múltiples características como establecer una visión general sobre el tema, incrementar la familiaridad con la temática estudiada y poder analizar en profundidad cual es la realidad que vive las personas trans en el momento de entrar al mundo laboral.

Población y muestra

Población: personas trans residentes en la ciudad de Cali.

Muestra: delimitando la población, se va a tomar una muestra conformada por cinco personas trans, dos hombres y tres mujeres trans.

Según Miranda y Acosta (2009), las fuentes de información son los medios de donde viene o procede la información, que satisfacen las necesidades de conocimiento de un determinado tema o problema. Igualmente definen a las fuentes de información primaria como; las personas que proporcionan de manera directa la información original necesaria para determinado estudio.

Criterios de selección

Hombres y mujeres trans adultos mayores de 18 años que vivan en la ciudad de Cali.

Técnicas de recolección de información

Se va realizar a través de entrevistas semiestructuradas, la cual se define de acuerdo con tejero (2021) como una técnica cualitativa que permite recoger información de manera directa de los participantes. Las entrevistas se van a llevar a cabo de manera presencial y virtual, las entrevistas virtuales se proporcionarán a los participantes que decidieron contribuir de manera virtual. Se va aplicar a cinco personas trans que accedan a participar en la investigación de manera voluntaria. Guion de entrevista en **Anexo 2**.

Procedimiento

Este estudio presenta tres fases, en la primera fase se realizó una búsqueda bibliográfica que permitió conocer ideas y métodos importantes para llevar a cabo la investigación, en la segunda fase se realizó la construcción de la entrevista (anexo 2), y finalizamos con la aplicación de una prueba piloto que validara el instrumento (entrevista

semiestructurada), esta tuvo un tiempo aproximado de 45 minutos y se aplicó de manera individual.

Aspectos éticos

El trabajo de grado debe obedecer a las normas y principios éticos según el código deontológico y bioético del ejercicio de la profesión de psicología, la Ley 1090 del 2006. Las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud. Así como el Código de conducta de la Asociación Psicológica Americana; el reglamento de conducta Ética para el desarrollo y la practica responsable de las investigaciones de la Universidad Antonio Nariño, la resolución No. 13 del 2005.

Sobre la base de investigación se incluyeron diferentes aspectos como: El derecho a la no participación, el lenguaje inclusivo, el consentimiento informado, el secreto profesional y la ocultación de identidad, Asimismo se proporcionaron los espacios adecuados para llevar a cabo el desarrollo de la entrevista, dentro de esta se incluyeron herramientas para la recolección de información y se puso en conocimiento del entrevistado que podrían abandonar la investigación en el momento deseado, esto para garantizar la dignidad de cada uno de ellos y poder ejecutar la investigación de manera pertinente y adecuada. Dentro de la misma no se pretendió establecer vínculos de valor o criterio de veracidad, solo se buscó comprender las opiniones que existen dentro del tema central de la investigación.

Resultados

Tabla sociodemográfica

Participantes	Edad	Nacionalidad	Trámite de cambio de nombre en la cédula	Estudios	Profesión	Situación laboral	Estado civil	Red de apoyo
1	38 Años	Colombiana	Si	Tecnico en criminalistica	Dragoneante inpec	Empleado, funcionario público	Soltero	Amistades y familia
2	30 Años	Colombiana	Si	Cursó hasta noveno de bachiller	Oficios varios	Desempleada	Soltera	Amistades
3	27 Años	Colombiana	No	Carrera universitaria	Deportista	Contratado	Soltero	núcleo familiar
4	26 Años	Colombiana	No	Tecnóloga	Tecnóloga en mantenimiento en redes	Contratada	Soltera	Familia y amigos
5	23 Años	Colombiana	No	Tecnóloga en negocio internacional	Ninguna	Contratada	Soltera	Padres y amigos

En la presente investigación se le realizaron las entrevistas a una muestra de cinco participantes referentes a la comunidad trans, se apreció que el rango de edad asimila entre los 23 y los 38 años, todas de nacionalidad colombiana. Se pudo evidenciar que dos de ellos habrían realizado el trámite de cambio de nombre en el documento de identidad y tres no

haber realizado la modificación, cuatro mencionan haber culminado una carrera técnica, y uno situándose en el grado noveno, también se logró conocer que dentro del estado civil se encuentran solteros y su red de apoyo es conformada por familiares y amigos.

OBJETIVO 1: Identificar las narrativas de las personas trans en la búsqueda para acceder a un empleo decente en la ciudad de Cali.			
Pilar. Búsqueda para acceder a un empleo			
1. ¿Cómo ha sido tu proceso de búsqueda al momento de postular a un trabajo?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“llevo 12 años siendo funcionario público, nunca gracias a dios he tenido problemas para postularme a un empleo, supongo que debe ser difícil porque como te digo dentro de mi carrera profesional transiciones entonces no ha sido difícil para mí”.</i>	El entrevistado menciona que no ha sido difícil postularse a un empleo debido a que siempre ha estado en la misma labor y conto con la posibilidad de realizar su transición dentro de esta.	Como funcionario público lleva 12 años en la misma labor y ha contado con la posibilidad de llevar acabo su transición dentro del mismo.
Mujer trans 1	<i>“La verdad ha sido muy difícil por ser una chica tran, hasta el momento es muy difícil que nos brinden un trabajo digno”.</i>	La entrevistada menciona que ha sido muy difícil postular a un empleo debido a su identidad y expresión de género.	Es importante reconocer que en esta población se hace muy difícil postularse a un trabajo digno debido a la identidad y expresión de género.

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>“Bueno la búsqueda de trabajo ha sido buena porque mira que con el perfil que tengo siempre encuentro muy rápido los equipos y trato siempre de llegar a la empresa que cuente con mi perfil, en ese sentido para no experimentar el rechazo ni la discriminación ya que en algunas empresas todavía están muy cerradas en el tema”.</i></p>	<p>La entrevistada reconoce que su búsqueda de trabajo ha sido buena debido a que cuenta con un buen perfil laboral, esto le ha ayudado a no experimentar el rechazo por parte de algunas empresas.</p>	<p>Al momento de postular a un trabajo se realiza un estudio en el cual la vacante debe contar con ese perfil requerido, de no tenerlo se hace imposible la vinculación al mismo. Es importante reconocer que si la persona cuenta con una preparación profesional se le hace menos difícil la vinculación o contratación al campo laboral.</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Algunas veces ha sido complejo porque esto conlleva una cantidad de síntomas y se experimentan cosas positivas y negativas frente a la labor de búsqueda, dentro de este campo siempre esta ese</i></p>	<p>La entrevistada menciona que ha sido difícil la búsqueda de un empleo debido a que existen muchas críticas y cuestionamientos a la hora de la contratación a personas trans. Esto se basa en la condición</p>	<p>A esta población se le hace muy difícil aplicar a un trabajo por su condición física. El desconocimiento generar actos discriminatorios o algún tipo de rechazo</p>

	<p><i>rechazo y se basa es en la condición física. condición física que me ha llevado a buscar un empleo, pero a no quedar por lo mismo. Aún existen muchas personas con tabúes que marcan el rechazo en cuanto a la contratación a personas como yo, siendo transexual”.</i></p>	<p>física y en los diferentes tabúes que existen sobre esta población.</p>	<p>frente a la labor de estas personas.</p>
<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>“Con base a lo que estudie se me abrieron muchos campos, en su momento trabaje para una naviera entonces se me ha hecho fácil porque el instituto en el que estudie que es el Sena me ha brindado muchas oportunidades”.</i></p>	<p>La entrevistada menciona que por medio de su estudio se le ha hecho más fácil vincularse a una labor, esto debido a que se le han abierto campos de trabajo y se le han presentado oportunidades.</p>	<p>Si las personas trans adquieren algún tipo de estudio se les hace más fácil vincularse a una labor, esto mencionando que las oportunidades laborales en esta población son minimizadas y por ello, aplicar a un empleo se les hace difícil.</p>
<p>Pilar. Identificación de narrativas</p> <p>2. Al comenzar la transición. ¿Cómo proyectabas tu vida laboral siendo una persona transexual?</p>			

Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
homre trans 1	<i>“normal, en mi trabajo no es muy importante el género sino las funciones que uno haga allá, depende también el lugar donde trabajes, actualmente yo trabajo en la parte de hombres y anteriormente estaba en la guardia de mujeres”.</i>	El entrevistado menciona que no es muy importante el género dentro de una labor si no la función que uno realice dentro de esta.	La proyección laboral de esta persona siendo trans se experimenta de forma muy normal, es importante conocer que no se basa solo en genero sino en las funciones que se realizan dentro del trabajo.
Mujer trans 1	<i>“Me proyecto teniendo un buen trabajo y estabilidad económica”.</i>	La persona entrevistada proyecta una labor para desarrollar su estabilidad económica.	La proyección laboral es un pilar fundamental para las personas trans, esto conlleva a que puedan contar con una estabilidad económica.
Hombre trans 2	<i>“Bueno yo creo que en mi campo siempre me he proyectado como el mejor deportista, he dejado de lado los límites para lograr lo que siempre he soñado y por el cual trabajo día a día”.</i>	El entrevistado menciona proyectar su labor como el mejor deportista y superar los límites para alcanzar su desarrollo profesional.	Alcanzar los límites y lograr el desarrollo profesional es importante para una persona trans, esto conlleva que pueda superar sus sueños por los cual trabaja constantemente.

Mujer trans 2	<i>“Principalmente me proyectaba siendo una mujer dentro de esta historia, siempre he querido verme con características femeninas y en un buen puesto. Puesto en el cual yo pueda establecer esas relaciones que me ayuden a ir avanzando en todo mi proceso”.</i>	La persona se proyecta siendo una mujer dentro de su propia historia, desarrolla relaciones interpersonales que le brinden ayuda para avanzar en sus procesos y poder lograr una autorrealización.	Existen múltiples procesos que establecen proyecciones para desarrollar relaciones interpersonales que posibiliten avances dentro de una historia.
Mujer trans 3	<i>“Me proyectaba siendo una mujer empática y colaborativa con mis compañeros de trabajo”.</i>	La entrevistada reconoce la empatía como foco fundamental para el desarrollo de relaciones interpersonales.	Las relaciones interpersonales abren un camino al trabajo conjunto de las personas trans.
Pilar. Identificación de narrativas			
3. ¿Cómo ha influido la transexualidad en tu experiencia laboral?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
	<i>“Ha influido mucho en el trato con mis compañeros ya que muchos de ellos se refieren a mi como una mujer entonces es difícil lidiar todos los días con eso, siempre les digo</i>	El entrevistado menciona que ha sido un poco difícil lidiar con la sociedad de su trabajo debido a su transición, también menciona que ha influido de forma	la transexualidad influye de forma significativa dentro de la experiencia laboral de esta población, en ella se identifica que la discriminación es un

<p>Hombre trans 1</p>	<p><i>mira ya yo llevo 2 años en mi transición, aunque yo entiendo que hay muchas personas que les cuesta, pero ya después de 2 años viéndome en esto he tenido situaciones de discriminación pero han sido poco eventuales y solamente han sido una o dos veces pero de resto el respeto que he recibido de mis compañeros ha sido bien”.</i></p>	<p>significativa el trato y la discriminación recibida por parte de compañeros y superiores.</p>	<p>acto latente en la sociedad, y la lucha contra el maltrato psicológico y el rechazo es constante, el desconocimiento proporciona actitudes negativas y generan estigmas frente a la orientación sexual que en su lucha busca poder ser aceptados y no discriminados.</p>
<p>Mujer trans 1</p>	<p><i>“La transexualidad ha influido mucho, aunque no son muchos los trabajos dignos que he tenido si he podido observar en donde he trabajado que el trato es totalmente diferente hacia uno”.</i></p>	<p>La entrevistada reconoce que el trato que ha recibido dentro de su labor es diferente, aunque no son muchos los trabajos decentes que ha adquirido se puede observar la gran diferencia que existe.</p>	<p>La transexualidad influye mucho en el trato a estas personas, esto debido a que es una población que no ha sido del todo aceptada y se encuentra vulnerada de sus derechos.</p>
	<p><i>“Mira Natalia que a los equipos que he llegado he tenido mucha suerte de contar con algunas</i></p>	<p>El entrevistado menciona que ha podido contar con compañeros que le han proporcionado apoyo</p>	<p>La influencia que tienen las personas en el trato a alguien es vital para establecer</p>

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>compañeras que saben que no me gusta que me traten como ella si no como él, pues en algunos lugares si he podido tener ese respaldo ya que en otros me han cuestionado pero con el tiempo las personas se van adaptando y el trato es como me gusta no como ellos quieren hacerlo”.</i></p>	<p>dentro de su labor, pero también ha enfrentado escenarios de cuestionamiento por parte de personas del equipo con los que ha trabajado.</p>	<p>relaciones que fomentan el apoyo y la igualdad dentro esta comunidad, sentir el respaldo por parte de otros empleados marca una gran diferencia frente al desarrollo que tiene la persona en su campo.</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“De forma significativa, dentro de este proceso he podido experimentar cosas positivas y negativas en cuanto al campo en el que he trabajado, pero aun así he podido adaptarme con el tiempo”.</i></p>	<p>La entrevistada ha experimentado múltiples sentimientos dentro de su labor, algunos positivos y otros negativos, se ha adaptado con el tiempo y ha desarrollado un buen proceso.</p>	<p>La experimentación de sentimientos dentro de una labor conlleva a que las personas se adapten o no al proceso, es por ello muy importante que este se desarrolle de forma significativa.</p>
	<p><i>“En mi experiencia laborar siempre he tenido una margen, y es un margen frente a ellos, vuelvo y te repito como he sido una mujer muy</i></p>	<p>La persona identifica que por medio del respeto ha podido desarrollar una buena experiencia laboral siendo una chica trans, así mismo ha</p>	<p>El respeto por parte de la población trans proporciona una buena comunicación con los demás empleados y proporciona un buen</p>

Mujer trans 3	<i>respetuosa frente a todo eso, trato de llevármela muy bien con mis compañeros, eso sí, manejando límites, no mezclo mi vida personal con lo laboral”.</i>	implementado límites dentro de su vida personal y laboral.	desarrollo en el ámbito laboral.
Pilar. Identificación de narrativas			
4. Narra tu historia laboral.			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“Hace 12 años entre en un curso femenino, lastimosamente en el año de prueba me discriminaron, después de eso ha sido difícil por parte de los superiores ya que he tenido que enfrentar una lucha donde se han presentado acosos sexuales laborales y los he superado gracias a dios, a raíz de esos acosos un teniente me traslado sin yo solicitarlo, pero con el tiempo lo supere, en estos</i>	El entrevistado menciona que en su proceso de prueba laboral fue discriminado, ha sido difícil por parte de los superiores ya que ha tenido que enfrentar una lucha contra los acosos sexuales y laborales, también fue trasladado en contra de su voluntad a raíz de la homofobia por parte de su equipo de trabajo. Su proceso ha sido complejo debido a que tuvo que adaptarse	La historia laboral es significativa para la comunidad trans, sufrir discriminación por parte de superiores se torna difícil debido a que no se cuenta con el apoyo ni el respeto de una sociedad machista, sentir que se vulneran los derechos ocasiona sentimientos que te llevan a estar en una lucha constante sin respuesta alguna. Debido a ello se debe lidiar con una sociedad

	<i>doce años ha sido difícil lidiar con una sociedad transfóbica y homofóbica porque la gente normaliza.</i>	nuevamente a la sociedad siento un chico trans.	transfóbica y homofóbica que normaliza los actos discriminatorios.
Mujer trans 1	<i>“Trabajo desde los 14 años debido a que mis padres me echaron de casa por mi gusto sexual, he trabajado en casas de familia y con amigas que en mis momentos más difíciles me han dado la mano. La verdad nunca he tenido un trabajo fijo, debido a eso me ha tocado ejercer la prostitución”.</i>	La entrevistada menciona que su trabajo la mayor parte del tiempo ha sido informal, su labor da inicio a los 14 años de edad y expresa que no ha contado con un trabajo fijo, debido a ello le ha tocado ejercer de la prostitución.	En nuestro país la discriminación en contra de personas trans por su identidad y expresión de género es una constante aun en sus hogares. En vez de ofrecer un espacio de seguridad, de protección, y sobre todo de apoyo, muchas veces los padres son los primeros en manifestar el rechazo (Olivo, 2014).
	<i>“Bueno desde pequeño siempre he jugado futbol y llegue a un club en Cali el cual me abrió las puertas para ir a una selección Colombia, luego de ahí pase a mi</i>	El entrevistado menciona que desde muy joven ha hecho parte de clubes, su experiencia ha sido buena debido a que estos le han proporcionado un contrato digno y libre de	La igualdad dentro de los contratos es una lógica sistémica, es la relativa a la prohibición de discriminación por razones relacionadas con la calidad del

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>primer equipo como profesional, toda mi vida he jugado futbol yo creo que ha sido una experiencia muy buena porque he contado con equipos en los cuales me han brindado lo que merezco, un contrato digno no he sentido discriminación por el contrario he sentido ese apoyo ese respaldo que se debe tener”.</i></p>	<p>cualquier tipo de discriminación.</p>	<p>contratante, en cuanto la misma hace entrar en el ámbito del valor fundamental de la dignidad humana (Bianca, 2006).</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Mi historia laboral inicia cuando tenía 15 años, yo empecé trabajando como mesero, en ese momento no había hecho mi transición; mi transición empieza a partir de los 17 años, en ello enmarcaba muchísimas cosas porque siempre escucha como las personas divulgaban sobre mí, pero eso nunca</i></p>	<p>La entrevistada menciona que inicia su labor a los 15 años de edad y su transición comienza a partir de los 17 años.</p>	<p>La transición engloba una serie de comportamientos, que marcan diferentes procesos dentro de su transición, el género es una construcción que permite ser reconocida por la sociedad con el género que realmente se identifica, por lo tanto, contar con el apoyo de personas es</p>

	<p><i>fue impedimento para avanzar en mi proceso. Después empecé administrando un local y ahora en el estudio”.</i></p>		<p>vital para enfrentar las críticas y el rechazo.</p>
<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>“Yo al principio comencé haciendo las prácticas en una naviera en la ciudad de Buenaventura, luego de terminar mis practicas después de un año me vine a vivir a la ciudad de Cali, comencé a trabajar en un call center, me fue muy bien, aunque al principio uno siente ese esa timidez o ese temor a sentirse rechazado nunca me deje llevar de eso y hoy por hoy me siento muy cómoda en el trabajo que tengo actualmente”.</i></p>	<p>La entrevistada menciona que dio inicio en el campo laboral realizando sus prácticas profesionales en una naviera, después decide mudarse a la ciudad de Cali y comenzar en una nueva labor, expresa sentirse muy cómoda en el trabajo que tiene actualmente.</p>	<p>La inclusión laboral es un derecho fundamental para la población trans y no se respeta, existen múltiples obstáculos a la hora de la contratación si la diversidad sexual de una persona se pone en manifiesto o se observa a través de la apariencia física, es por ello que se debe tener en cuenta los niveles de discriminación, esto se ha convertido en un problema de carácter social en el país.</p>
<p>Pilar. Identificación de narrativas</p>			
<p>5. ¿Cómo es el trabajo que te gustaría tener?</p>			
<p>Participante</p>	<p>Respuesta</p>	<p>Respuesta significativa</p>	<p>Microanálisis</p>

Hombre trans 1	<i>“Me gustaría no tener que madrugar ni recibir órdenes, quisiera ser independiente”.</i>	El entrevistado menciona querer ser independiente y no recibir órdenes.	La libertad de expresión es el principio que apoya la independencia de su opinión.
Mujer trans 1	<i>“Estar en una entidad como psicóloga”.</i>	La entrevistada expresa querer ser psicóloga.	La educación es un derecho básico en el que todas las personas pueden adquirirla sin ningún acto discriminatorio.
Hombre trans 2	<i>“Quisiera seguir mi carrera e ir a Europa, pero aparte, quisiera tener un trabajo en el ministerio del deporte, me gusta mucho la parte de los delegados, me gustaría hacer ese acompañamiento ya que he vivido el juego y se cuáles son las necesidades de los deportistas. También me gustaría defender sus derechos”.</i>	El entrevistado menciona querer continuar su carrera deportiva en Europa y poder trabajar con el ministerio del deporte, también lograr acompañamientos como delegado ya que conoce el juego.	La orientación sexual, la identidad y la expresión de género disminuye las oportunidades de ingresar al campo laboral, por ello es importante poder contar con oportunidades que ayuden al crecimiento laboral de estas personas y puedan vincularse con los mismos derechos.

Mujer trans 2	<i>“Bueno me gustaría tener un empleo siendo ingeniera y un cargo que me proporcione conocimientos mucho más avanzados y poder adquirir una buena experiencia frente a esa labor”.</i>	La entrevistada menciona querer ser ingeniera y obtener un cargo que le proporcione experiencias frente a esa labor.	El educarse proporciona los conocimientos necesarios para lograr insertarse a una labor digna sin prejuicios y libre de discriminación, también proporciona herramientas para conocer y ejercer sus derechos.
Mujer trans 3	<i>“Bueno el trabajo que me gustaría tener es un trabajo en que yo misma pueda manejar mi tiempo, en el que yo pueda hacer lo que me gusta, cuando uno hace lo que le gusta no lo ve como un trabajo, lo ve como una distracción. Igualmente quiero que sea algo seguro”.</i>	la persona entrevistada manifiesta querer una labor libre de horarios y poder desempeñarse en lo que la motiva.	El desarrollo personal mejora las habilidades y conocimientos que proporcionan destrezas emprendedoras que ayudan a obtener la innovación de nuevas ideas. Estas son impulsadas por la creatividad de resolver nuevos problemas para auto realizarse.
Pilar. Identificación de narrativas			
6. ¿Qué derechos laborales conoces? ¿Cuáles te han garantizado, y cuales te han vulnerado?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis

<p>Hombre trans 1</p>	<p><i>“Derecho a la igualdad y a la equidad. Me han garantizado mi labor porque atienden las solicitudes de asignación de puesto por mi condición, y Ha habido momentos donde me han vulnerado mis derechos por las situaciones de discriminación, hay un vacío jurídico de que yo trabaje en la parte de hombres porque mi genero cambio, pero mi parte biológica no me permiten ejercer como si fuera un hombre. Muchas veces me ha tocado escribir y hacer llamados a la dirección para que me ubiquen en una labor diferente”.</i></p>	<p>El entrevistado conoce el derecho a la igualdad y a la equidad, expresa que se le han garantizado algunos derechos y otros se le han vulnerado por medio de situaciones discriminatorias.</p>	<p>Los derechos laborales son de gran importancia dentro de la sociedad, esto incluye que se adopten oportunidades de trabajo libre en materia de empleo, la vulneración de estos proporciona la limitación del pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación alguna, y la discriminación fomenta la vulneración y genera múltiples causas dentro del estado mental de las personas dando lugar a no contar con las condiciones de igualdad.</p>
------------------------------	--	--	---

<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Derecho a un trabajo digno y a no ser discriminada en la sociedad, hasta el momento no se me ha garantizado ninguno y se me han vulnerado prácticamente todos, rara vez me brindan un trabajo digno”.</i></p>	<p>La entrevistada conoce el derecho a un trabajo digno y a no ser discriminada por la sociedad, menciona que se le han vulnerado todos sus derechos y no se le ha proporcionado un trabajo digno.</p>	<p>Toda persona tiene derecho a un empleo digno ya que este proporciona el respecto a los derechos fundamentales, al ser vulnerados genera un componente social que indica problemas estructurales en la inserción laboral (castel, 1995).</p>
<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>“Derecho a la igualdad de género, derecho a un contrato digno, a la salud, a ser escuchado. Se me han garantizado Todos, como te digo gracias a dios he llegado a lugares donde se me ha respetado la igualdad de género con un contrato digno y he sido escuchado, y quizás han sido vulnerados por mis compañeros de trabajo más no por la empresa”.</i></p>	<p>El entrevistado menciona conocer el derecho a la igualdad de género, el derecho a un contrato digno, a la salud y a ser escuchada. Se le han garantizado todos sus derechos y expresa que algunos han sido vulnerados por parte de sus compañeros mas no por la empresa.</p>	<p>Los derechos laborales son fundamentales para el desarrollo personal de los empleados, esto conlleva a que exista una igualdad de género y las personas puedan adquirir un contrato digno sin que se le vulneren sus derechos, las garantías de estos proporcionan el pleno disfrute y el buen ejercicio.</p>

<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“El derecho a la igualdad laboral, este es un derecho fundamental. hasta el momento me han sido garantizado algunos, por ejemplo el derecho a la igualdad laborar porque de cierto modo siempre he tenido trabajos donde me ponen en mi rol de mujer, y me han sido vulnerados algunos”.</i></p>	<p>La entrevistada conoce el derecho a la igualdad laboral y menciona que es uno de los derechos fundamentales para el desarrollo personal, expresa que al momento se le han garantizado todos sus derechos.</p>	<p>El derecho a la igualdad suministra el desarrollo personal de la población, es importante que sean garantizados para el crecimiento educativo, laboral y económico de la comunidad trans, la igualdad ante todos los ciudadanos, que estos cuenten con el mismo trato conforme a las mismas circunstancias.</p>
<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>“Principalmente el respeto en el campo laboral y un trabajo digno donde exista el derecho a la igualdad. Y si me han garantizado mis derechos, aunque en las horas labores, normalmente se trabajan 7-8 horas y en mi trabajo son 12 y hasta 13 horas. Esto ha sido un poco difícil para mí”.</i></p>	<p>La entrevistada conoce el derecho al respeto y a el trabajo digno, menciona que se le han garantizado algunos derechos y se le han vulnerados otros en las horas laborales.</p>	<p>El respeto en el campo de trabajo genera un mejor ambiente y proporciona una comunicación asertiva, la igualdad de los derechos garantiza el libre desarrollo de los empleados y mejora la condición social.</p>

OBJETIVO 2: Caracterizar formas de discriminación en el acceso al empleo a personas trans de la ciudad de Cali.			
Pilar. Formas de discriminación			
7. ¿ Cuáles son las actitudes que percibes a la hora de buscar un empleo, por parte de los empleadores y compañeros de trabajo?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“Algunas positivas otras negativas, esto va de acuerdo al conocimiento que tengas las personas”.</i>	El entrevistado menciona que ha experimentado actitudes positivas y negativas frente a lo percibido a la hora de buscar un empleo.	Las actitudes que se perciben a la hora de postularse a un empleo varía de acuerdo al conocimiento que tengan los empleadores.
Mujer trans 1	<i>“Las actitudes que percibo son muy videntes, los empleadores lo ven a uno y dicen que ya no hay trabajo o que ya no necesitan personal”.</i>	La entrevistada menciona que las actitudes son muy evidentes y de acuerdo a la primera impresión mencionan que no necesitan personal.	Mostrar una actitud negativa frente a la comunidad trans genera un malestar latente dentro de su campo laboral.
Hombre trans 2	<i>“En ocasiones las actitudes son positivas y un poco negativas en relación a mí apariencia física, pero la verdad hasta el momento ninguna empresa me ha</i>	El entrevistado reconoce que ha percibido actitudes positivas y negativas, menciona que ha desarrollado una buena labor.	El respeto por los demás es el pilar fundamental para que esta población pueda sentirse libre en su desarrollo laboral, y pueda obtener los mismos beneficios.

	<i>cancelado un contrato, siempre me ha ido bien”.</i>		
Mujer trans 2	<i>“Bueno las actitudes como te lo mencione antes son múltiples puesto que a muchas personas se les hace todavía raro la transexualidad, digamos que la condición y apariencia física en ese momento influye mucho, la sociedad aún no ha aceptado del todo a esta comunidad entonces de cierto modo hay muchas actitudes que se experimentan frente a la hora de estar en el campo laboral”.</i>	La entrevistada menciona que ha experimentado múltiples actitudes por parte de los empleadores y compañeros de trabajo, expresa que la apariencia física es un pilar influyente puesto que aún existe un desconocimiento sobre la población transexual dentro de la sociedad.	La educación es el proceso de adquisición de conocimientos que logra la igualdad de género y desarrolla las herramientas para conocer y ejercer otros derechos, es importante comprender que la transexualidad o la identidad de género no es un sinónimo de burla, busca una aceptación constante por medio de la lucha.
	<i>“Bueno pues tuve una experiencia hace como un año en la que estuve presentado una entrevista y me estaba yendo súper bien, era para un call center pero</i>	La entrevistada menciona tener experiencia en diferentes campos, uno de ellos no fue aceptada por su condición sexual, esa ha sido una de las actitudes más fuertes que	La discriminación laboral adopta actitudes negativas frente a la labor que desempeña la comunidad trans, el excluir o proporcionar un trato inferior son

<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>no quede aun sabiendo que era muy buena, a mis compañeros se les hizo extraño de que no quedara, tiempo después aplique a otro empleo y pude compartir con una niña que venía del call center donde no me aceptaron, ella me expreso que no me habían aceptado por ser transexual, esa ha sido una de las actitudes más fuertes que he percibido en toda mi experiencia”.</i></p>	<p>percibió dentro de su experiencia.</p>	<p>unas de las problemáticas presentes en el campo. Este tipo de situaciones suelen generar inconformismo por parte de los empleados.</p>
<p>Pilar. Formas de discriminación</p> <p>8. ¿Cómo describes las experiencias de trabajo con compañeros, clientes y jefes?</p>			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
	<p><i>“Empezando la transición tuve una situación donde me faltaron al respecto en el momento de firmar el libro de servicios, me habían puesto de manera burlesca mi nombre</i></p>	<p>El entrevistado reconoce haber pasado por experiencias discriminatorias dentro de su labor.</p>	<p>La experiencia laboral moldea la perspectiva sobre las actitudes positivas que se ejercen dentro de la labor, es por ello que se debe construir una base sólida que genere</p>

<p>Hombre trans 1</p>	<p><i>anterior, en ese momento estaba un cabo presente y tome la decisión de hacerle el llamado porque él era el encargado de entregar la compañía, pero para dicha respuesta él es transfóbico y tiene un precedente de una violación hacia una mujer trans en la misma cárcel, igual yo le exprese que era una falta de respecto por no haber ejercido la labor como era, y simplemente me dijo que la guardia es así.</i></p>		<p>conocimientos y proporcionen oportunidades en el campo, la vulneración de los derechos dentro de la labor viola el desarrollo y la autonomía que garantiza poder ser libre de toda crítica o rechazo por la apariencia física o por la actividad que desempeñe.</p>
<p>Mujer trans 1</p>	<p><i>“Con las amigas que me han brindado trabajo me ha ido bien ya que han sido buenas personas y me han aceptado como soy”.</i></p>	<p>La entrevistada menciona percibir un buen trato por medio de la sociedad.</p>	<p>La aceptación proporciona la capacidad de aceptar la realidad dentro del campo laboral y manifestar su experiencia.</p>
	<p><i>“Unas han sido buenas y las otras no tan buenas,</i></p>	<p>El entrevistado reconoce que ha tenido</p>	<p>Las experiencias conllevan a que se</p>

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>pero de esas también se aprenden, llevo de un profesor el cual me dijo Ángelo hoy aprendí mucho de ti porque no es lo que uno ve si no la persona que eres. Por eso donde voy siempre soy la persona que soy para no aparentar nada, siempre soy Yo”.</i></p>	<p>experiencias positivas y negativas frente a la labor que ha desempeñado en el campo.</p>	<p>desarrollen múltiples sentimientos, es aceptar que la realidad ofrece pensamientos positivos y negativos dentro de lo que se experimenta, se debe conocer que las emociones son un pilar fundamental para avanzar dentro de los procesos.</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Las experiencias con mis compañeros y jefes han sido buenas puesto que he podido adaptarme a ellos, ellos no conocen el tema en su totalidad, pero yo he estado hay para promocionarles el conocimiento adecuado para que logren identificar mi personalidad y exista un respeto mutuo”.</i></p>	<p>La entrevistada refiere a ver percibido actitudes positivas por parte de sus compañeros y jefes, también ha logrado tener una buena adaptación frente al campo laboral.</p>	<p>Cuándo la experiencia dentro una labor se genera de forma positiva, esto conlleva a tener una buena adaptación frente al campo laboral, el conocimiento sobre la población trans proporciona el crecimiento adecuado para identificar el respeto .</p>
	<p><i>“Con los compañeros normalmente uno siempre tiene más</i></p>	<p>La entrevistada cuenta con el apoyo de sus compañeros y jefes</p>	<p>La empatía dentro de una labor genera experiencias</p>

<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>empatía y se es más abierto, con los jefes y clientes siempre he manejado la margen, con base a ello, mis compañeros siempre me han apoyado y respetado aunque no te voy a mentir no es fácil pero tampoco imposible, dentro de todo este procesó he podido conocer múltiples personas que han aportado significativamente a mi vida y eso es de valorar; He pasado por muchas experiencias que me han llevado al momento en el que estoy”.</i></p>	<p>dentro de su labor, expresa el respeto y el aporte significativo que han hecho a su vida.</p>	<p>significativas para el empleado, es por ello que el respeto es fundamental en el campo, los procesos que son llevados a cabo de forma positiva generan un aporte en el desarrollo de la persona, el apoyo mutuo es vital para el avance de la comunidad trans.</p>
<p>Pilar. Formas de discriminación</p> <p>9. ¿Los empleos adquiridos han sido acorde a tu nivel educativo?</p>			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
	<p><i>“No, si me ayudo un poco en el puntaje pero creo que la comisión nacional del servicio civil tuvo</i></p>	<p>El entrevistado reconoce que su labor no va acorde a su nivel educativo.</p>	<p>Adquirir un empleo por medio del nivel educativo es complejo para la comunidad trans,</p>

Hombre trans 1	<i>presente mi puntaje y pude adquirir el puesto”.</i>		esto se debe a que pocas personas cuentan con la oportunidad de una labor.
Mujer trans 1	<i>“No han sido acorde a mi nivel educativo”.</i>	La entrevistada menciona que los trabajos obtenidos no son acordes a su nivel educativo.	La igualdad y el derecho laboral son los pilares para el desarrollo de una buena educación.
Hombre trans 2	<i>“Creo que sí, todos van en camino a lo que he aprendido y con lo que me gusta, entonces creo que si han sido acorde”.</i>	El entrevistado ha desempeñado su labor frente a su nivel educativo.	El derecho laboral garantiza que las personas puedan ser contratadas sin restricción alguna frente a su apariencia.
Mujer trans 2	<i>“solamente uno ha sido acorde y es el que tengo actualmente, pero los anteriores no iban acorde a mi nivel educativo”.</i>	La entrevistada expresa que su labor actual es el único que ha estado acorde a su nivel académico.	Evidentemente la contratación a población trans no se basa en su nivel académico.
Mujer trans 3	<i>“El primer empleo si, después de ello no he logrado conseguir un empleo que valla de la mano con lo que estudie”.</i>	La entrevistada reconoce que es complejo adquirir una labor en su campo profesional.	la empleabilidad de la comunidad trans no se basa solo en la educación. la labor que se desempeña en el campo no siempre va acorde al nivel educativo.

Pilar. Formas de discriminación			
10. ¿A qué trabajos has aspirado?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“Ninguno, me gusta ser funcionario”.</i>	El entrevistado menciona gustarle su labor como funcionario.	El gusto por la labor contribuye al desarrollo personal.
Mujer trans 1	<i>“A operadora de ventas y en almacenes de ropa y calzado”.</i>	La entrevistada aspira a ser operadora de ventas en almacenes.	La aspiración laboral contribuye alcanzar metas y objetivos.
Hombre trans 2	<i>“Yo he aspirado a ser profesor de educación física y ahora quiero participar en el ministerio del deporte, estoy esperando la convocatoria para participar”.</i>	El entrevistado aspira a ser docente y participar en el ministerio del deporte.	Aspirar a una labor ayuda a establecer metas a corto y a largo plazo, desarrollar un bienestar también promueve un estilo de vida sano dentro de la sociedad.
Mujer trans 2	<i>“He aspirado hacer administradora de un bar muy conocido en la ciudad donde vivo y pues no se me ha dado la oportunidad porque quizás me falta más experiencia”.</i>	La entrevistada aspira a un puesto como administradora pero no se le ha presentado la oportunidad por falta de experiencia.	la aspiración laboral es una meta que buscan las personas dentro de la sociedad, en esta se destaca la proyección personal de forma efectiva y concreta.
	<i>“Siempre he aspirado hacer gerente de un</i>	la entrevista cuenta con la aspiración de ser	Obtener una experiencia laboral es una aspiración

Mujer trans 3	<i>banco, he querido vivir esa experiencia pero no se me ha presentado la oportunidad, pero quien sabe en el futuro que se me presente y pueda hacer realidad ese sueño”.</i>	gerente de un banco y poder vivir la experiencia de esa oportunidad.	que muchas personas tienen, en ella se desarrollan oportunidades que generan vitalidad para un futuro.
Pilar. Formas de discriminación			
11. ¿Qué sentimientos y emociones has experimentado en el contexto laboral?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“A raíz de tanta discriminación rabia y tristeza, como es posible que personas que han recibido educación discriminen”.</i>	El entrevistado menciona a ver sido pilar de discriminación en el campo laboral.	Se puede observar que las personas entrevistadas siguen siendo punto de crítica por parte de la sociedad. la comunidad trans
Mujer trans 1	<i>“Demasiados sentimientos, algunos positivos pero pesan más los negativos puesto que es mucho el rechazo que recibimos”.</i>	La entrevistada ha experimentado múltiples sentimientos a raíz del rechazo.	continúa sufriendo habituales episodios de discriminación y exclusión en el ámbito laboral. La visibilidad de la orientación sexual,
	<i>“La verdad muchos sentimientos encontrados porque das con personas que te hacen sentir pleno,</i>	La persona menciona no haber experimentado sentimientos y emociones	la identidad y la expresión de género ocasiona disminución de oportunidades y

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>no te juzgan no te cuestionan eso es algo que no sabes cómo expresarlo, he contado con compañeros muy buenos tanto en lo laboral como en lo personal, en el momento que he necesitado ese apoyo han estado ahí. En el ámbito laboral he dado con personas comprensivas que jamás me han discriminado”.</i></p>	<p>negativas frente a su contexto laboral.</p>	<p>obstaculiza el acceso a puestos de trabajo, empeora las condiciones y/o dificulta las posibilidades de crecimiento laboral. Esa discriminación se sostiene, además, en obstáculos estructurales para el acceso a derechos básicos no sólo en el ámbito laboral sino también en el acceso a la educación, a la salud, al</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Han sido múltiples sentimientos, algunos positivos y otros negativos, los positivos se basan en cuanto al respeto que las personas me proporcionan y los negativos frente al rechazo que recibo de las misma”.</i></p>	<p>La entrevistada reconoce que muchas personas han proporcionado respeto y otras rechazo dentro de su trabajo.</p>	<p>acceso a la justicia, a la identidad y al derecho de tener una vida libre de violencia. La sistemática exclusión que atraviesan afecta negativamente cada ámbito de sus vidas: familia, salud, educación, trabajo,</p>
	<p><i>“Son muchos sentimientos lo que he experimentado, muchos</i></p>	<p>La entrevistada reconoce que ha experimentado rechazo por parte de la</p>	<p>vivienda y seguridad. La internalización del estigma social y el</p>

<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>de ellos han marcado mi proceso de transición, pero he sido muy fuerte ante ello. Créeme que sentir ese rechazo por parte de la sociedad es muy doloroso, pero gracias a dios siempre hay personitas que me han motivado a no decaer y ser fuerte”.</i></p>	<p>sociedad, menciona que han marcado su proceso de transición, pero aun así no pierde la motivación.</p>	<p>miedo a vivir situaciones de discriminación generan conductas de autoexclusión, baja autoestima y abandono o frustración en el cumplimiento de sus proyectos de vida (borella, 2012).</p>
-----------------------------	---	---	--

Pilar. Formas de discriminación

12. Describe cómo ha sido tu experiencia en el mundo laboral

Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
<p>Hombre trans 1</p>	<p><i>“mi experiencia laboral ha sido muchas veces positivas ya que la población privada de la libertad con la que he trabajado respecta mucho y también porque yo no soy represivo, yo en mi trabajo no reprimo a nadie, yo trato de ser lo más humano posible y como dice mi madre. Dios ha puesto en esas</i></p>	<p>El entrevistado ha experimentado variedad de sentimientos dentro de su campo laboral.</p>	<p>La experiencia laboral marca de forma significativa a la persona, el buen trato y el respeto por parte de la sociedad genera una posición positiva frente a la labor que desempeña.</p>

	<p><i>personas que me respeten mucho, he encontrado más respecto en los ppl que en los compañeros, aunque también he encontrado mucho respecto por parte de la población femenina”.</i></p>		
Mujer trans 1	<p><i>“En el mundo laboral he tenido muy malas experiencias ya que el rechazo de la sociedad es muy grande, he estado sometida a críticas, humillaciones y rechazos que me han proporcionado hasta ganas de querer morir, la discriminación es algo que lastima, no considero que por ser trans las personas quieran abusar de nuestra labor o simplemente pagar lo que ellos desean”.</i></p>	<p>La persona entrevistada ha vivenciado experiencias de rechazo y discriminación, menciona que ha sentido deseos de querer morir debido a ello.</p>	<p>En el mundo laboral existen diversos comportamientos que generan un gran malestar, estas personas experimentan constantemente la vulneración de sus derechos por parte de los empleadores sin contar con posibilidad alguna.</p>
	<p><i>“Mi experiencia laboral ha sido con muchos</i></p>	<p>El entrevistado cuenta con gran experiencia</p>	<p>Dentro de la trayectoria laboral se implementan</p>

<p>Hombre trans 2</p>	<p><i>recorridos en grandes equipos de Colombia, hasta llegar a vestir la camiseta de la selección Colombia”.</i></p>	<p>laboral dentro de su carrera deportiva.</p>	<p>distintas etapas que proporcionan grandes experiencias en el campo.</p>
<p>Mujer trans 2</p>	<p><i>“Experiencias significativas como te lo mencione anteriormente. experiencias que me han llevado a poder proporcionar buenas amistades, pero se debe ser consciente de que no todas las personas están preparadas para poder observarnos sin ningún prejuicio, estas personas dentro de su desconocimiento lo que hacen es generar una discriminación o un rechazo hacia nosotros”.</i></p>	<p>La entrevistada ha desarrollado relaciones interpersonales dentro del campo laboral, reconoce que dentro de su experiencia ha sido rechazada y discriminada en varios momentos.</p>	<p>dentro del campo laboral existen factores que influyen constantemente las condiciones del empleado. Esto se basa en las experiencias que obtiene la población frente a su labor.</p>
	<p><i>“Ha sido una experiencia que tiene de todo un poco, tiene facetas en el cual te ven como una burla, pero cuando ven tu manera de</i></p>	<p>La entrevistada ha experimentado cuestionamientos, críticas y burlas por parte de la sociedad.</p>	<p>las experiencias implican la experimentación de múltiples emociones dentro del campo</p>

<p>Mujer trans 3</p>	<p><i>trabajar tu desempeño lo que eres y lo que tú haces ya es diferente, hay tu empiezas a darle a entender a las personas que trabajar es tu pilar fundamental y que eso es lo que realmente te importa”.</i></p>		<p>laboral, es por ello que se debe tener presente que el rechazo y la discriminación hacia esta población disminuye su rendimiento y estabilidad psicológica.</p>
-----------------------------	--	--	--

<p>OBJETIVO 3: Conocer estrategias de afrontamiento que implementan las personas trans dentro del contexto social de la ciudad de Cali.</p>			
<p>Pilar. Estrategias de afrontamiento</p>			
<p>13. Cuales han sido las estrategias que has tenido que generar para reinsertarte en la vida social.</p>			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
	<p><i>“Antes de hormonas siempre sentía la diferencia puesto que mi físico era de una mujer, muy a pesar de que yo me cortara el cabello y me vistiera masculino era muy difícil porque siempre me trataban como chica y eso no me</i></p>	<p>El entrevistado menciona que al principio de su transición la negación frente a su tratamiento hormonal era constante, pero a raíz del tiempo a incluido el conocimiento y respeto para adaptarse a la sociedad.</p>	<p>La negación se refiere a la acción de rechazar pensamientos o emociones que son difíciles de aceptar. Puede manifestarse de diversas formas, desde negar la existencia de un problema hasta</p>

<p>Hombre trans 1</p>	<p><i>gustaba, yo me mentía a mí mismo cuando le decía a muchas personas a mi tráteme como mujer, pero eso hacia parte de la negación que uno tiene, cuando ya inicie el tratamiento hormonal lo que me gusto de la sociedad era que llegaba a muchos sitios y ya digamos pasaba y pasó desapercibido y para mi es satisfactorio porque de este modo no tengo que estar diciendo quien soy, esto ha sido algo muy positivo en ese sentido”.</i></p>		<p>minimizar su importancia.</p> <p>Comúnmente la sociedad estigmatiza y excluye a las personas que considera afuera de la norma, como se observa en las actitudes hacia las personas transexuales ya sean de naturaleza física o verbal, es por ello que se deben implementar estrategias que proporcionen una buena adaptación en sociedad para que sus derechos sean garantizados, (Rubio, 2008).</p>
<p>Mujer trans 1</p>	<p><i>“Las estrategias que he implementado para estar en sociedad es ser buena persona, ser amigable y</i></p>	<p>La entrevistada menciona que ha implementado estrategias para estar en sociedad y ha</p>	<p>Desarrollar estrategias para vincularse a la sociedad proporciona una mejor función dentro de esta, las</p>

	<i>sobre todo tener un buen comportamiento”.</i>	desarrollado un buen comportamiento.	condiciones de vida son vitales para la adaptación social.
Hombre trans 2	<i>“Primero ser muy amigable y decente, tener una buena comunicación para adaptarme mejor y lo más importante dejar de un lado las críticas”.</i>	El entrevistado expresa dejar de lado las críticas y manejar una buena comunicación para adaptarse a la sociedad.	Las estrategias son el modelo de presentación emocional ante lo que deseamos, vincularse a la sociedad requiere desarrollar un buen comportamiento.
Mujer trans 2	<i>“Principalmente es poder conocer quién soy y a donde voy, esto conlleva a que yo pueda identificar varias de esas estrategias positivas para poder tener una buena adaptación y así con el mayor respeto poder vincularme a ella sin ningún problema”.</i>	La entrevistada identifica varias estrategias para poder saber quién es y a dónde va, menciona tener una buena adaptación que le ha proporcionado vincularse de forma positiva a la sociedad.	Cuando las estrategias positivas se implementan, las relaciones interpersonales generan una mejor adaptación en el contexto, ser aceptados en sociedad es un pilar fundamental para el desarrollo.
Mujer trans 3	<i>“Pues como he sido una mujer muy respetuosa siempre se me ha hecho un tanto fácil frente a ello, aunque a veces hay un poco de dificultades</i>	La entrevistada menciona que a veces existe un poco de dificultades pero como ha sido muy respetuosa, se le ha hecho un poco fácil.	El respeto actúa positivamente sobre los demás y sobre nosotros mismos, esto conlleva a que el comportamiento sea adecuado para tener

	<i>porque las personas no apoyan mucho pero igual todo muy bien”.</i>		una buena vinculación ante la sociedad.
Pilar. Estrategias de afrontamiento			
14. ¿Cuál consideras tu mejor trabajo? ¿Por qué?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“El único trabajo en el que me he desempeñado es donde estoy actualmente, este es el mejor, si uno lo ve desde el punto de vista positivo ya que esto tiene sus pro y sus contras pero yo me adapto, mi trabajo habla de mí, esto porque hago muy bien mis cosas”.</i>	El entrevistado menciona sentirse cómodo en su única labor, reconoce que se ha adaptado positivamente aunque este posea pro y contras.	Un buen desempeño laboral proporciona un resultado positivo frente a la calidad de vida, dentro de estos existen múltiples factores que plasman de manera evidente como la persona logra adaptarse al campo.
Mujer trans 1	<i>“La prostitución porque me da buenos ingresos y no vivo sometida”.</i>	La entrevistada menciona no vivir sometida ya que por medio de la prostitución genera buenos ingresos.	La marginación social se presenta a menudo dentro de la comunidad trans y produce menos posibilidades para ellos.
	<i>“Bueno, yo creo que mi mejor trabajo ha sido en el club independiente Medellín ya que he</i>	El entrevistado menciona que el Club independiente Medellín ha sido su mejor empresa, puesto que no	Ejercer una labor libre de discriminación genera un mejor rendimiento frente al

Hombre trans 2	<i>contado con un contrato digno y tenía el apoyo psicológico, nunca sentí rechazo”.</i>	fue discriminado y contaba con el apoyo de sus compañeras.	desempeño, discriminar es vulnerar los derechos de la comunidad que buscan la igualdad laboral.
Mujer trans 2	<i>“Mi primer trabajo fue significativo porque de ahí aprendí mucho, Considero que ha sido mi mejor trabajo porque hay podía manejar mi tiempo, y de cierto modo nunca experimente rechazo ni discriminación”.</i>	La entrevistada menciona que nunca experimentó rechazo ni discriminación debido a que su primer empleo le permitía manejar su propio tiempo y espacio.	Las emociones positivas están relacionadas frente a la satisfacción laboral y al desempeño, mientras que las negativas se relacionan con el rendimiento bajo, la experimentación emocional es fundamental dentro de la labor.
Mujer trans 3	<i>“Mi mejor trabajo ha sido el de la naviera, aquí aprendí muchísimo y fue un proceso muy significativo para mí, fue el mejor porque pude trabajar en lo que estudié”.</i>	La entrevistada menciona que el desarrollo en su trabajo fue muy significativo ya que desempeño lo que estudio.	El desarrollo profesional de una persona refleja su visión, metas, y motivación. Aborda múltiples posibilidades que desarrollan una trayectoria dentro del campo laboral.
Pilar. Estrategias de afrontamiento			

15. ¿Qué beneficios has tenido en tus trabajos?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“Trabajo como cualquier otro funcionario, los cuadros de mando y los superiores han sido bien porque me han ubicado en puestos donde no corro riesgos a mi integridad física, al no ponerme en riesgo ese es mi más grande beneficio”.</i>	El entrevistado menciona que su más grande beneficio es cuidar su integridad física.	Los beneficios laborales representan la labor desempeñada por el empleado y cumplen con la función de satisfacer las necesidades básicas de la población, es importante reconocer que debe existir una motivación dentro del campo laboral.
Mujer trans 1	<i>“He obtenido varios beneficios, entre ellos poder sostenerme y operarme la cola. Este oficio me ha ayudado a salir adelante”.</i>	La entrevistada menciona que su oficio le ha permitido obtener múltiples beneficios.	La empleabilidad a la población tran otorga una mejor calidad de vida y múltiples beneficios.
Hombre trans 2	<i>“Yo creo que me he abierto muchas puertas, una de esas fue para ingresar a la universidad, he tenido beneficios de estudios y he podido</i>	El entrevistado menciona que su empleo le ha permitido entrar a la universidad y desarrollar diferentes relaciones interpersonales.	Los beneficios implican un resultado positivo que favorecen el rendimiento de la población dentro de su labor.

	<i>abrirme como la persona que soy”.</i>		
Mujer trans 2	<i>“He tenido múltiples beneficios de este modo he logrado ser independiente, aunque viva con mi hermana soy independiente porque pagamos todo por mitad”.</i>	La entrevistada menciona haber logrado ser independiente gracias a su labor, también dar continuidad a su trayecto de vida.	Los beneficios laborales son aquellas que las organizaciones conceden a sus empleados por desempeñar una labor (Mercer, 2019).
Mujer trans 3	<i>“En la parte económica muchísimos, pude hacer mi transición de hombre a mujer y comprar mis propias cosas”.</i>	La entrevistada menciona que su empleo le ha permitido crecer económicamente.	Los factores más importantes dentro de la labor es fidelizar los talentos por medio de diferentes beneficios.
Pilar. Estrategias de afrontamiento			
16. ¿Cuál es tu nivel de preparación académica?			
Hombre trans 1	<i>“Técnico en criminalística”.</i>	El entrevistado menciona ser técnico en criminalística.	La preparación académica es un pilar fundamental de
Mujer trans 1	<i>“Noveno de bachiller”.</i>	La entrevistada menciona haber quedado en noveno de bachiller.	oportunidades dentro del campo laboral, esta forma un conjunto de
Hombre trans 2	<i>“Bachiller y deportista”.</i>	El entrevistado menciona ser bachiller y deportista.	herramientas que consolidan las competencias y

Mujer trans 2	<i>“En el momento soy tecnóloga”.</i>	La entrevistada menciona ser tecnóloga.	generan el desarrollo especializado de los individuos. La educación genera la facilidad a la hora de ingresar al campo laboral.
Mujer trans 3	<i>“Soy tecnóloga en negocios internacionales”.</i>	La entrevistada menciona ser tecnóloga en negocios internacionales.	
Pilar. Estrategias de afrontamiento			
17. ¿Aspiras a tener una carrera? ¿Cuál?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“Sí, me gustaría psicología y derecho”.</i>	La entrevistada menciona querer estudiar psicología y derecho.	La aspiración académica se basa en los anhelos que tiene la comunidad por acceder a una preparación profesional. El desarrollo de habilidades permite el acceso a diferentes oportunidades que generan un mejor futuro a corto, mediano o largo plazo, para concretarlas es necesario llevar a cabo diversas acciones que se requieren para
Mujer trans 1	<i>“Aspiro a tener una carrera y sería psicología”.</i>	La entrevistada menciona querer estudiar psicología.	
Hombre trans 2	<i>“Pedagogía en educación física”.</i>	El entrevistado menciona querer estudiar pedagogía en educación física.	
Mujer trans 2	<i>“Me gustaría estudiar ingeniería en sistemas”.</i>	La entrevistada menciona querer estudiar ingeniería en sistemas.	
Mujer trans 3	<i>“Claro que sí, aspiro terminar mi profesión en finanzas y en el momento estoy en ello”.</i>	La entrevistada menciona estar finalizando su carrera en finanzas.	

			lograr lo deseado dentro del campo laboral.
Pilar. Estrategias de afrontamiento			
18. ¿Has desarrollado tu propio emprendimiento?			
Participante	Respuesta	Respuesta significativa	Microanálisis
Hombre trans 1	<i>“No, pero me gustaría montar un estanco”:</i>	El entrevistado menciona querer desarrollar su propio emprendimiento.	Se puede analizar que los entrevistados mencionan querer desarrollar su propio emprendimiento. El desarrollo emprendedor es un proceso que mejora las habilidades dentro de la vida laboral, la capacidad para poner en marcha las oportunidades van ligadas del conocimiento que tiene el individuo frente a la sociedad y a su emprendimiento. El emprendimiento va más allá de la creación de empleo. Cada vez es más común el termino
Mujer trans 1	<i>“No”.</i>	La entrevistada menciona no haber desarrollado su propio emprendimiento.	
Hombre trans 2	<i>“Quisiera tener una escuela de futbol, en ese proyectó estoy, es algo que debo hacer paso a paso para poder lograrlo”.</i>	El entrevistado menciona querer desarrollar una escuela de futbol, en ese proyecto esta.	
Mujer trans 2	<i>“Si, desarrolle mi propio emprendimiento con unas materas hace dos años atrás y he logrado trabajar en ello, también he podido ser constante porque mi trabajo me lo permite, considero que me falta un poco más de</i>	La entrevistada menciona haber desarrollado su propio emprendimiento y estar trabajando en él, ha podido lograr ser constante porque su trabajo se lo permite, considera que le falta un	

	<i>disciplina a la hora de la formulación de mi emprendimiento, pero de este modo he podido ir avanzando y he logrado grandes resultados significativos para mí”.</i>	poco de disciplina pero está trabajando en ello.	emprendimiento social. El objetivo es el beneficio social y no el económico. Por lo tanto, se acepta que el emprendimiento sirve
Mujer trans 3	<i>“Claro que sí, aspiro terminar mi profesión en finanzas y en el momento estoy en ello”.</i>	La entrevistada menciona estar culminando su profesión en finanzas.	también como herramienta para un cambio social. Emprender conlleva una serie de capacidades, actitudes y valores que generan una alta autoestima dentro del desarrollo del mismo (Nicholls, 2008).

Discusión

Después de detallar los resultados obtenidos en el análisis de la exploración documental y del contenido de la pesquisa del tema investigativo, Análisis de la discriminación laboral en la población Trans en la ciudad de Cali; se lleva a efecto la discusión con el fin de afianzar la información proporcionada frente a lo propuesto en el

objetivo de la investigación, el cual se centra en analizar las vivencias de discriminación laboral en la población transgénero en la ciudad de Cali.

La transexualidad en la búsqueda de acceder a un empleo decente. En la búsqueda se ha suministrado todo tipo de rechazo, esto a causa del desconocimiento por parte de los empleadores del hoy, postular a un empleo se torna difícil debido a la identidad y expresión de género. Cabe mencionar que las personas que adquieren algún tipo de estudio se les hace más fácil vincularse a una labor, esto mencionando que las oportunidades dentro de la población trans son minimizadas.

También es importante identificar los tipos de discriminación que experimenta la población trans en el campo laboral, entre ellos están: el rechazo por la identidad y expresión de género, la burla y el acoso, el acoso no tiene que ser exclusivamente sexual, sino que también puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona, la burla hace parte de ese rechazo que sufren la comunidad trans en el campo laboral.

De este modo, se conoce que los participantes que contribuyeron en la investigación cuentan con habilidades y fortalezas que les proporcionan ser merecedores de respecto, su buena actitud desarrolla la capacidad de adaptarse al campo sin importar las adversidades presentes en este.

La proyección laboral es un pilar fundamental para las personas trans, esta experimenta el desarrollo dentro de su economía y logra alcanzar los límites del crecimiento. Existen múltiples procesos que establecen la propulsión para el desarrollo de relaciones interpersonales. La transexualidad influye de forma significativa dentro de la experiencia laboral, se identifica que la discriminación es un acto latente en la sociedad, y la lucha contra

el maltrato psicológico y el rechazo es constante, este tipo de actitudes negativas generan estigmas frente a la orientación sexual que en su lucha busca poder ser aceptados dentro del contexto.

Por otro lado, se menciona que la transexualidad influye en el trato a las personas, esto debido a que es una población que no ha sido aceptada y en gran parte vulnerada de sus derechos. La influencia que tiene la sociedad en el trato a alguien es vital para establecer relaciones que fomenten el apoyo y la igualdad, sentir el respaldo marca la diferencia frente al desarrollo personal. La experimentación de sentimientos dentro de una labor conlleva a que las personas se adapten o no al proceso, es por ello muy importante que se proporcione significativamente el respeto hacia esta población.

De ese modo, la historia laboral es significativa para la comunidad trans, sufrir discriminación por parte de superiores se torna difícil debido a que no se cuenta con el apoyo ni el respaldo de una sociedad machista, sentir que se vulneran los derechos ocasiona sentimientos que te llevan a estar en una lucha constante sin respuesta alguna. Debido a ello se debe lidiar con una sociedad transfóbica y homofóbica que normaliza los actos discriminatorios.

En nuestro país la discriminación en contra de personas trans por su identidad y expresión de género es una constante aún en sus hogares. En vez de ofrecer un espacio de seguridad, de protección, y sobre todo de apoyo, muchas veces los padres son los primeros en manifestar el rechazo (olivo,2014).

También cabe mencionar que la igualdad dentro de los contratos es una lógica sistémica, es la relativa a la prohibición de discriminación por razones relacionadas con la

calidad del contratante, en cuanto a la misma hace entrar en el ámbito del valor fundamental de la dignidad humana (Bianca,2006).

Se constata que la transición engloba una serie de comportamientos, que marcan diferentes procesos dentro de su transición, el género es una construcción que permite ser reconocido por la sociedad con el género que realmente se identifica, por lo tanto, contar con el apoyo de Personas es vital para enfrentar las críticas y el rechazo. La inclusión laboral es un derecho fundamental para la población trans, no se ha logrado respetar ya que aún existen múltiples barreras que obstaculizan la selección si la diversidad sexual de una persona se pone en descubierto o a través de la apariencia física posiblemente no sea contratado, es por ello que los niveles de discriminación no han logrado que se garanticen los derechos fundamentales de esta población, si bien se observa, podemos identificar que esto se ha convertido en un problema de carácter social en el país.

Las formas de discriminación en el acceso al empleo de las personas trans, dan a conocer que las actitudes que se perciben a la hora de postularse un empleo varían de acuerdo al conocimiento que tengan los empleadores, mostrar una actitud negativa frente a la comunidad trans proporciona un malestar latente. El respeto por los demás es un pilar fundamental que se debe incluir dentro de la población para que la comunidad logre ser libre y se desarrolle en sociedad.

Esta comunidad merece obtener los mismos beneficios. la educación es un proceso de adquisición donde se adquiere los conocimientos apropiados para lograr el desarrollo, es muy importante comprender la sexualidad. Las identidades de género no son, ni serán un sinónimo de burla, esto es una comunidad que busca una aceptación constante

por medio de la lucha. La discriminación laboral ha adoptado actitudes negativas frente a toda la labor que desempeña la comunidad trans, el excluir o proporcionar un trato inferior son una de las problemáticas presentes dentro del campo que no brindan una mejora.

Las situaciones discriminatorias han generado un tipo de rechazo ante la empleabilidad, cabe resaltar que las experiencias laborales moldean la perspectiva sobre las actitudes positivas que se ejercen dentro de su labor, es por ello que se debe construir una base sólida que genere conocimientos que proporcionen oportunidades en el campo, la vulneración de los derechos dentro de la labor viola el desarrollo y la autonomía que garantiza poder ser libre de toda crítica o rechazo por la apariencia física o por la condición sexual.

Además, la aceptación proporciona la realidad dentro del campo laboral, de este modo lograr manifestar su experiencia, estas conllevan a que se desarrollen múltiples sentimientos. aceptar la realidad ofrece pensamientos positivos y negativos dentro de lo que se experimenta, pero de igual forma se debe conocer que las emociones son un pilar fundamental para el avance dentro del proceso.

Paralelamente cuando la experiencia dentro de una labor se genera de forma positiva, se proporciona una buena adaptación frente al campo laboral, también se adquiere el conocimiento apropiado, y se logra identificar el respeto dentro de la comunidad trans. La empatía es un pilar fundamental que genera experiencias significativas para el empleado o los empleados, es por ello que el conocimiento sobre la sexualidad es fundamental dentro del campo, los procesos que son llevados a cabo de forma positiva generan un soporte en el

desarrollo de la persona, estableciendo así un apoyo mutuo que genera vitalidad para el avance de la comunidad trans.

Cabe mencionar que a la comunidad trans se le hace complejo adquirir un trabajo por medio de su nivel educativo, esto se debe a que pocas cuentan con un estudio. El rechazo laboral vulnera las oportunidades dentro de este campo. Evidentemente la contratación se ha basado en gran parte en el nivel académico. Se observa que la comunidad trans que cuenta con algunos estudios, se les hace menos difícil la vinculación al mundo laboral, de igual forma eso no garantiza que a las personas se les respeten los derechos.

Por otro lado, se menciona que el gusto por la labor contribuye al desarrollo personal ya que logra alcanzar metas y objetivos. Aspirar a una labor ayuda a que esas metas sean cumplidas a corto y a largo plazo, desarrollar el bienestar también promueve un estilo de vida sano dentro de la sociedad.

La aspiración busca proyectarse de forma efectiva dentro del campo laboral, y la experiencia desarrolla oportunidades que generan vitalidad para un mejor futuro. Es de reconocer que las personas trans al día de hoy siguen siendo un punto de crítica por parte de la sociedad. La orientación sexual, la identidad y la expresión de género disminuye las oportunidades de ingresar al campo laboral,

Esa discriminación se sostiene en obstáculos estructurales para el acceso a los derechos básicos no sólo en el ámbito laboral sino también en el acceso a la educación, a la salud, al acceso a la justicia, a la identidad y al derecho de tener una vida libre de violencia. La sistemática exclusión que atraviesan afecta negativamente cada ámbito de sus vidas: familia, salud, educación, trabajo, vivencia y seguridad. La internalización del estigma

social y el miedo a vivir situaciones de discriminación generan conductas de auto exclusión, baja autoestima y abandono o frustración en el cumplimiento de sus proyectos de vida (botella,2012).

La negación hace referencia a la acción de rechazar pensamientos o emociones que son difíciles de aceptar. Puede manifestarse de diversas formas, desde negar la existencia de un problema hasta minimizar su importancia. Comúnmente la sociedad estigmatiza y excluye a las personas que considera afuera de la norma, como se observa en las actitudes hacia las personas transexuales ya sean de naturaleza física o verbal, es por ello que se deben implementar estrategias que proporcionan una buena adaptación en sociedad para que sus derechos sean garantizados, (Rubio, 2008).

Desarrollar estrategias para vincularse a la sociedad proporciona una mejor función dentro de esta, las condiciones de vida son vitales para la adaptación social ya que es el modelo de presentación ante lo que se desea, vincularse a la sociedad requiere desarrollar un buen comportamiento. Las estrategias positivas implementan relaciones interpersonales que apoyan los procesos de adaptación, y el respeto actúa positivamente sobre la labor que se desempeña.

Un buen desempeño proporciona un resultado positivo frente a la calidad de vida, dentro de estos existen múltiples factores que plasman de manera evidente como la persona logra adaptarse al campo. Ejercer una labor libre de cualquier tipo de discriminación genera un mejor rendimiento, se debe tener presente que las emociones positivas están relacionadas frente a la satisfacción laboral y al desempeño, mientras que las negativas se relacionan con el rendimiento bajo, la experimentación emocional es fundamental dentro de la labor.

Por último, el desarrollo de una persona refleja su visión, metas, y motivación. Aborda múltiples posibilidades que desarrollan una mejor trayectoria dentro del campo laboral, mientras que los beneficios laborales representan la labor desempeñada y cumplen con la satisfacción de las necesidades básicas de la población trans, es importante saber que debe existir una motivación dentro del campo que otorgue una mejor calidad de vida y proporcione múltiples beneficios, estos implican en el resultado positivo que favorecen el rendimiento.

Conclusión

Con la actual investigación se logró el cumplimiento de los objetivos planteados en búsqueda de analizar las vivencias de discriminación laboral en la población transgénero en la ciudad de Cali, esto con las categorías abordadas en el estudio: orientación sexual y discriminación laboral.

En esta investigación se pudo constatar que la comunidad transexual es discriminada en el ámbito laboral y social, es innumerable la cantidad de problemáticas que experimenta la comunidad en su diario vivir. Sus derechos están siendo vulnerados y han imposibilitado la inserción al mundo laboral, perciben constantemente agresiones y sufren acosos laborales por medio de sus superiores y compañeros.

La discriminación laboral genera prejuicios y estereotipos sobre la transexualidad, es decir que los géneros fijados dentro del desconocimiento sobre la problemática que experimentan y viven las personas trans, suelen ocasionar actitudes de

rechazo y de estigmatización en los espacios de trabajo. La discriminación suele presentarse en todos los hemisferios del país, sin importar su cultura. Es fundamental reconocer la importancia de crear conciencia sobre la estigmatización que conlleva a desarrollar la discriminación.

Por otro lado, la exclusión es una expresión particular de grupos correlacionados de la heteronormativa que ejercen prácticas discriminatorias. En ese sentido, la discriminación sitúa a la comunidad trans en una condición de desventaja, donde la situación laboral y la empleabilidad se torna compleja, si bien se han hecho algunos avances y se han implementado estrategias para la mejora, pero aun así no se ha dejado de lado los estereotipos sociales.

Existen diferentes formas en que la comunidad trans ha buscado exigir un reconocimiento de sus derechos, pero aun así no ha obtenido respuesta alguna, entre ellos el derecho a la educación y el derecho a un trabajo digno. La norma específica que todos merecemos la misma igualdad sin distinción alguna, pero en el desarrollo de la misma, no se cumple con lo estipulado en ningún campo social. Es de gran vitalidad entender que los derechos deben ser garantizados para gozar de un buen bienestar mental.

Ahora bien, se han implementado leyes que buscan disminuir la desigualdad por medio de aspectos legislativos. Que al día de hoy no se han visto reflejadas dentro de la sociedad y menos dentro del campo laboral, es por ello que aún se carece de acciones que garanticen el cumplimiento dentro de la sociedad. Las problemáticas imposibilitan la creación de entornos inclusivos y equitativos para la comunidad trans.

La sociedad debe visibilizar la educación sexual de la población trans en el campo laboral. Considero que el desconocimiento genera prejuicios que terminan desarrollados en actos discriminatorios frente a esta comunidad, cabe mencionar que es importante que se desarrollen procesos de sensibilización dentro de las organizaciones donde se ponga en marcha medidas que favorezcan la inclusión laboral de las personas.

Por último, es importante reconocer que la población trans que cuentan con apoyo de redes o que tienen un soporte emocional pueden consolidar fortaleza psicológica que le ayuda a obtener una mejor adaptación al campo y a desarrollar una mejor salud mental.

Contar con redes de apoyo atrae beneficios que ayudan a prevenir y combatir los efectos estresantes que se encuentran inmersos en la sociedad, mantener activas las redes proporciona mejorar en las capacidades para hacer frente a diversas situaciones, también disminuye los efectos de la angustia emocional y fortalece la autoestima de estas personas.

Recomendaciones

De acuerdo a lo investigado, es importante dar continuidad al estudio de las problemáticas presentes en la sociedad. la orientación sexual, la empleabilidad y la discriminación laboral son temas de estudio que deben priorizarse debido a que afecta el entorno laboral, social y educativo de las personas trans dentro del campo.

Se recomienda la creación de un protocolo que logre educar la población y proporcione el conocimiento adecuado para el trato a la comunidad trans sin ningún tipo de

prejuicio o discriminación. Es importante mencionar que las organizaciones deberían adoptar el acceso a la labor sin rechazo alguno para lograr la igualdad y proporcionar el respeto desde los diferentes campos.

Por otro lado, se recomienda crear una ley que sancione todo tipo de acto discriminatorio en contra de la población trans, bien sea en el ámbito laboral o social que logre garantizar el derecho a esta población que a lo largo del tiempo se ha visto vulnerada de sus derechos.

Referencias

Arriaga, R (Mayo de 2012). *Los límites de lo queer: la reivindicación identitaria de una persona transgénero y sus estrategias genérico-escénicas ante la parentalidad no esperada*. México.

Almeida Suárez, M. (2014). Influencia del ámbito laboral en los procesos de integración - desintegración social de las personas transexuales en Cuba [Ebook]. Cuba. Recuperado de [http://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/1265/Marislenis%20Almeida %20Suarez.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/1265/Marislenis%20Almeida%20Suarez.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Montecristi.

Análisis de los Estereotipos de Género y de la Influencia del Priming Subliminal. Facultad de Humanidades y ciencias de la educación. Departamento de psicología. Tesis doctoral. Disponible en <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/318/1/9788484396017.pdf>.

Aguilar, Olimpia, y otros. Los derechos humanos: Una mirada transdisciplinar. Editado por Julia Bernal y Carlos Guzmán Barranquilla: Una mirada del norte, 2014

Asociación Silueta X. “Discriminación laboral a la población transexual”. 5 de agosto de 2013. <https://siluetax.wordpress.com/2013/08/05/discriminacion-laboral-a-lapoblacion-transexual/>

Adames, HY, Chavez-Dueñas, NY (2017) *Fundamentos e intervenciones culturales en la salud mental latina/a: historia, teoría y diferencias dentro del grupo* Routledge

Abreu, RL, González, KA, Capielo Rosario, C., Lockett, GM, Lindley, L., Lane, S. “Somos nuestra propia comunidad”: Experiencias comunitarias de inmigrantes latinos transgénero.

Asociación Silueta X. “‘Sweet and Coffee’ involucrado en caso de discriminación a GLBTI”. 9 de enero de 2014. <https://siluetax.org/2014/01/09/sweet-and-coffeeinvolucrado-en-caso-de-discriminacion-a-glbti/>

Ahmed et al., 2013a AM Ahmed , L. Andersson , M. Hammarstedt ¿Se discrimina a los hombres homosexuales y lesbianas en el proceso de contratación?

Sur. economía J. , 79 (2013) , págs. 565 - 585

<https://doiorg.ezproxy.uan.edu.co/10.4284/0038-4038-2011.317> Referencia cruzada Ver registro en Scopus Google Académico.

Arriaga. (s.f.). *muj.* Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8 (23), pp. 101-111

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2009) Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe Final. Parte I – Análisis jurídico. Autor. Disponible en: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1224-Summary-homophobia-discrimination2009_ES.pdf Fecha de recuperación: 15/09/2014

Aguilar A, C. R. y Lima F, M. A. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? En Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm>

Aguilar Roman, J. (2018). Historia Legal de la Homosexualidad en el Ecuador. APA. (2019). American Psychological Association. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual>

Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3):193–216.

Badgett, M. (2014). The economic cost of stigma and the exclusion of lgbt people: A case study of india. World Bank Group, 10.

Álvarez, R. F. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. CEGESTI, NO.306.Cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI. (2010). Obtenido de <http://www.sdp.gov.co>

Alonso, Alejandra. American psychological association. Orientación sexual e identidad de género. [En línea].[revisado 18 julio 2016][Disponible en internet] <https://www.psyciencia.com/definicion-la-semana-orientacion-sexual/>

Asociación Americana de Psicología. Principios Éticos del Psicólogo y Código de Conducta
Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>, el 3 de mayo de 2020. Del Río Sánchez, C. (2018).

Arístegui, I., Vázquez, M., Dorigo, A. y Lucas, M. (2012) “Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH y usuarios de drogas” Buenos Aires Argentina. Disponible en <http://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/11/Percepciones-y-experiencias-sobre-estigma-y-discriminaci%C3%B3n-en-poblaci%C3%B3n-Trans-HSH-y-usuarios-de-drogas.pdf> Consultado 20/9/2016.

Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo. (Trabajo de grado de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3zh2sKQ>

Asociación Americana de Psicología. Principios Éticos del Psicólogo y Código de Conducta
Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>, el 3 de mayo de 2020. Del Río Sánchez, C. (2018).

- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *AIBR. Revista de antropología iberoamericana*. (4)3, pp. 321-336.
- Barrieto, J. (2009). *Situación social y legal de gays, lesbianas y personas transgénero y la discriminación contra poblaciones en América Latina*.
- Blandon, L., Lozano, A., Hernandez, N., & Romero, M.(2015). *Subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral*. [Ebook]. Bogotá. Recuperadode <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/611/00002510.pdf?sequence=1>
- Benjumea, Adriana, y Estefanía Vargas. Por una justicia para las mujeres: Litigio Estratégico como una apuesta feminista. Bogotá: Corporación Humanas Colombia, 2015.
- Bilbao, Juan y Fernando Rey. “El Principio Constitucional de Igualdad en la jurisprudencia española”. En Miguel Carbonell, comp., *El principio constitucional de igualdad*. Ciudad de México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2003.
- Bustamante Roa, M., & Garrido-Carrasco, C. (2019). Discriminación hacia personas transgénero: desafíos para un trabajo social en derechos humanos. *Revista*

Intervención, 9(1), 79-98. <https://doi.org/10.53689/int.v9i1.72>

Bianca, C. M., Il problema dei limiti all'autonomia contrattuale in ragione del principio di non discriminazione, en *Discriminazione razziale e autonomía privada*. Atti del Convegno di Napoli del 22 marzo de 2006, Roma, 2006.

Borella, Y. (2012). [Discriminación laboral a la comunidad trans – Universidad Nacional Arturo Jauretche \(unaj.edu.ar\)](#)

[Castel, R.](#) (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Archipiélago*. 21, pp. 27-36.

Cabral, M. (2011). La paradoja transgénero. Sexualidad, ciudadanía y derechos humanos en América Latina: un quinquenio de aportes regionales al debate y la reflexión, 97 104.

Calderón, L. (2010). Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy

CORNEJO Espej, J. (2012). Componentes ideológicos de la homofobia. *Limite*. Revista de

Filosofía y Psicología, P. 7 (26) 85-106.

Calderón, L. (2010). Discriminación de género y percepciones de la sexualidad entre los aspirantes, cadetes, instructores y autoridades en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y la Escuela de Policía General Enríquez Gallo. (Trabajo de grado de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3zh2sKQ>

Cristina Atienza, “Diversidad de Género, minorías sexuales y teorías feminista”, p 21.

Castro, José Francisco (2010). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Chile. Disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173_recurso_1.pdf.

Defensoría del Pueblo del Ecuador. Material informativo de la campaña “El desafío de ser diferentes, es sentirnos iguales”, 21-45 (Quito: DPE, 2015)

EVERY ¿Cómo se enfrenta el empleo trans con la discriminación en Colombia?
<https://every.lgbt/empleo-trans-discriminacion-colombia/>

Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgeneros de Argentina, (2014). “Ley de Identidad de Género y acceso a la salud de las personas trans en la

Argentina”. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

GARCIA Cabezas Nohemí. LGTBIQ+ Historia y significado. [en línea] [revisado 16 de junio 2022] [Disponible en internet] <https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/lgtbiq-significado/>

GA Marcoulides , RE Schumacker (Eds.) , Nuevos desarrollos y técnicas en el modelado de ecuaciones estructurales , Lawrence Erlbaum Associates, Inc. , Mahwah, NJ (2001) , págs. 269 – 296 Google Académico Barclay y Scott, 2006 JM Barclay , LJ Scott
Transexuales y diversidad laboral: Un caso de gestión del “cambio”

Julián Ortega, “Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: un análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, Derecho y Ciencias Sociales, octubre (2016): 15.
<https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/2893/2645>.

Judith Butler, El género en disputa, 1990. El concepto de performatividad del género. Es una de las filósofas feministas que más ha contribuido al desarrollo del concepto de lo Queer, P 19.

MONTES Berges, B. (2008). Discriminacion, prejuicio, estereotipos: Conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. Revista Eletronica de iniciacion a la intervencion. P 16.

Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Revista Investigación y Negocios.

Miranda, U., Acosta, Z. (2009). Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

Mercer. (2019). Estudio de Beneficios para Empleados. Capital Intelectual, Nuestros Puntos de Vista, Estudios y Perspectivas Mercer España. <https://www.mercer.es/capital-intelectual/estudio-beneficios-empleados.html>

Nicholls, A. (2008). Social entrepreneurship: New models of sustainable social change. Oxford University Press.

Olivo, thalia. (2014). Discriminación contra personas trans en el entorno familiar.

Disponible en <https://asilegal.wordpress.com/2014/04/07/discriminacion-contra-personas-trans-en-el-entorno-familiar/>

Ortega, Julián. Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual análisis de un fallo de la Camara Nacional de Apelaciones del trabajo. Derecho y Ciencias Sociales. Octubre 2016. N° 15. Pes 57-75 ISSN 1852-2971. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP.

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1958). Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Ginebra, Suiza.

Pecheny, M., Figari, C., & Jones, D. (2008). Todo Sexo es Político: Estudios sobre sexualidades en Argentina. Buenos Aires, Argentina: Libros del Zorzal

Quecedo, R., Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, (14), 5-39. ISSN 1136-1034.

Revista de personal, 35 (2006), págs. 487-502, 10.1108 / 00483480610670625 Ver registro en ScopusGoogle Académico.

Rodrigo Zapata, “La discriminación hacia el transexual al interior de los grupos

discriminados” (tesis de licenciatura, Universidad Bolivariana, Chile: 2010)

Rubio (2009) “Aspectos sociológicos de la transexualidad” Universidad Complutense de Madrid España. Disponible en <https://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/21/fjrarribas.pdf> Consultado 8/9/2016

Rubio, J (2008). " ¿El tercer género? : La transexualidad" *Nómadas, Revista de ciencias sociales y jurídicas*, núm. 17, 2008, recuperado de <https://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/17/fjrarribas.pdf>, el día 28 de abril de 2015.

Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativas en los ámbitos sanitarios y socio sanitario*. Universidad de Castilla-La Mancha. D.O.I.: http://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.00

UMS, U. C. (2011). *Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual*. Santiago.

Castillo Mayen, María del Rosario (2011). *Discriminación de Género y Dominancia Social*.

Van Borm, H. y Baert, S. (2018), "¿Qué impulsa la discriminación en la contratación de personas transgénero?", *International Journal of Manpower* , vol. 39 núm. 4, págs.

581-599. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0233> Descargar como .RIS

Verónica Villalba Morales (2009) “Quiero que me digan travesti”. Estudio sobre la identidad de adolescentes trans y la explotación sexual comercial (Asunción: mimeo).

Anexos**Anexo 1****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo: _____

Certifico que he sido informado con la claridad y veracidad al curso y proceso de la investigación, sus objetivos y procedimientos. Que actúo consciente, libre y voluntariamente como participante de la presente investigación contribuyendo a la fase de recolección de la información. Soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para abstenerme de responder total o parcialmente las preguntas que me sean formuladas y a prescindir de mi colaboración cuando a bien lo considere y sin necesidad de justificación alguna.

Que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Se da a conocer que la presente investigación se realiza como trabajo de grado para el pregrado de Psicología de la Universidad Antonio Nariño. El objetivo de la investigación es describir las trayectorias laborales de la población trans en la ciudad de Cali. La metodología incluye entrevistas semiestructuradas a la población trans de la ciudad de Cali, sobre sus experiencias en el campo laboral. Agradeciendo su participación, me dispongo a aclarar cualquier inquietud que le surja y lo invité a firmar el presente documento.

FIRMA INVESTIGADOR

C.C

FIRMA PARTICIPANTE

C.C

FIRMA ASESOR

Anexo 2

INSTRUMENTO, ENTREVISTA

Nombre:

Trámite de cambio de nombre de cédula de ciudadanía Si () No ()

Edad:

Estudios:

Profesión:

Situación laboral:

Estado civil:

Fecha nacimiento:

Lugar:

¿Existe algún problema si recibe alguna llamada telefónica nuestra?

Tel:

Con quién vive.....

Redes de apoyo.....

Cómo han influido en la historia identitaria.....

Cuales han sido las estrategias que has tenido que generar para reinsertarte en la vida social.

Dónde trabaja/estudia.....

- Al comenzar la transición. ¿Cómo proyectabas tu vida laboral siendo una persona transexual?.....
- ¿Cómo ha sido tu proceso de búsqueda al momento de postular a un trabajo?.....
- ¿Cómo ha influido la transexualidad en tu experiencia laboral?.....
- Narra tu historia laboral.....
- Describe cómo ha sido tu experiencia en el mundo laboral.....
- ¿Cuál consideras tu mejor trabajo? ¿Por qué?.....
- ¿Qué beneficios has tenido en tus trabajos?.....
- ¿Qué derechos laborales conoces?.....
- ¿Cuáles te han sido garantizados?.....
- ¿Cuáles te han sido vulnerados?.....
- ¿Cuál es tu nivel de preparación académica?.....
- ¿Aspiras a tener una carrera? ¿Cuál?.....
- ¿Los empleos adquiridos han sido acorde a tu nivel educativo?.....
- ¿A qué trabajos has aspirado?.....

- ¿Cuáles son las actitudes que percibes a la hora de buscar un empleo, por parte de los empleadores y compañeros de trabajo?.....
- ¿Cómo describes las experiencias de trabajo con compañeros, clientes y jefes?.....
- ¿Has desarrollado tu propio emprendimiento?.....
- ¿Qué sentimientos y emociones has experimentado en el contexto laboral?.....
- ¿Cómo es el trabajo que te gustaría tener?.....
- ¿Cómo podrías acceder a ese trabajo?.....