

RETOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD TRANSGÉNERO DE BOGOTÁ

Danna Valentina Velasco Bernal

Lesly Juanita Cifuentes Gómez

Universidad Santo Tomás

División de Comunicación y Creación

Facultad de Comunicación para la Paz

Bogotá, D. C, 2025

RETOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN LA COMUNIDAD TRANSGÉNERO DE BOGOTÁ

Presentado por

Danna Valentina Velasco Bernal

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002270173

Lesly Juanita Cifuentes Gómez

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001928475

Modalidad

Investigación y producción periodística

Bogotá D. C, 2025

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a todas aquellas personas que, movidas por la búsqueda de la verdad y la justicia social, deciden investigar realidades muchas veces invisibilizadas. A ustedes, futuros investigadores, les extendemos nuestro respeto y admiración, pues la labor de indagar, cuestionar y construir conocimiento no solo transforma el saber académico, sino que también puede transformar vidas.

Que este proyecto les inspire a mirar más allá de los prejuicios, a escuchar con sensibilidad las voces que han sido históricamente silenciadas y a trabajar con compromiso ético en favor de sociedades más equitativas e inclusivas. Cada pregunta que se formule, cada dato que se analice, cada historia que se documente puede ser un acto de resistencia y un paso hacia un mundo más digno para todos.

Sigamos abriendo caminos donde otros aún ven fronteras.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de grado. En primer lugar, a nuestros profesores y tutores, quienes, con su orientación académica, su paciencia y sus valiosos aportes enriquecieron cada etapa de este trabajo.

También extendemos nuestro agradecimiento a las personas transgénero que participaron en las entrevistas, quienes, con su generosidad y valentía, compartieron sus experiencias de vida. Gracias a sus testimonios pudimos comprender más profundamente los retos que enfrentan en su acceso al mercado laboral y la necesidad urgente de políticas públicas más inclusivas y efectivas. Su voz fue esencial para darle sentido y propósito a este proyecto.

Finalmente, agradecemos a nuestras familias y amistades, cuyo apoyo incondicional fue un pilar fundamental durante todo este camino. Este trabajo es también un homenaje a quienes siguen luchando por una sociedad más justa y equitativa.

Resumen

En la presente investigación de trabajo de grado que tiene como opción la producción periodística, exploraremos algunos de los retos laborales que enfrentan las personas transgénero en Bogotá. Así como el análisis de las políticas públicas vigentes sobre inclusión laboral de esta población. Su desarrollo se fundamenta en un enfoque metodológico mixto, que integra técnicas cualitativas y cuantitativas, como el propósito de identificar las necesidades específicas de la comunidad y visibilizar las dificultades que se siguen presentando en el acceso al empleo, para que así, sean evaluadas las políticas públicas implementadas para su inclusión.

La investigación revela que las barreras laborales para las personas transgénero abarcan la discriminación, la insuficiente disponibilidad de programas de inclusión e información y la baja implementación efectiva de políticas públicas. Además, se identificaron vacíos significativos en las políticas actuales que no abordan de manera adecuada las necesidades de la comunidad trans en el ámbito laboral.

A partir de estos hallazgos, se determina que la ejecución de planes LGTBI en las empresas es crucial para fortalecer la participación laboral de la comunidad transgénero. Se recomienda que las empresas adopten enfoques proactivos, involucren a la comunidad trans en la construcción de sus políticas y actualicen constantemente sus planes para asegurar su efectividad.

Palabras clave: Derecho al trabajo, personas trans, exclusión social, exclusión laboral, discriminación

Abstract

In this research, which has the option of journalistic production, we will explore some of the labor challenges faced by transgender people in Bogota. As well as the analysis of current public policies on labor inclusion of this population. Its development is based on a mixed methodological approach, which integrates qualitative and quantitative techniques, with the purpose of identifying the specific needs of the community and making visible the difficulties that continue to arise in access to employment, so that the public policies implemented for their inclusion can be evaluated.

The research reveals that employment barriers for transgender people include discrimination, insufficient availability of inclusion programs and information, and low effective implementation of public policies. In addition, significant gaps were identified in current policies that do not adequately address the needs of the transgender community in the workplace.

From these findings, it is determined that the implementation of LGBTBI plans in companies is crucial to strengthen the labor participation of the transgender community. It is recommended that companies adopt proactive approaches, involve the trans community in the construction of their policies and constantly update their plans to ensure their effectiveness.

Key words: Right to work, transgender people, social exclusion, social exclusion, transgender people.

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	8
2.	Justificación	11
3.	Antecedentes	14
4.	Productos periodísticos referentes a la investigación	17
5.	Limitaciones e implicaciones.....	20
6.	Implicaciones legales	20
7.	Implicaciones sociales	21
8.	Planteamiento del problema de investigación.....	22
9.	Objetivos	25
10.	Diseño metodológico	26
11.	Cuadro - Experiencias Laborales de Personas Trans en Bogotá.....	28
12.	Producción periodística.....	34
13.	Conclusiones y recomendaciones	46
14.	Bibliografía	50

1. Introducción

En Colombia, la ausencia de regulaciones adecuadas y la discriminación persistente limitan significativamente las oportunidades de desarrollo profesional de la comunidad transgénero. De acuerdo con la investigación del Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMEI), en la que participaron la Fundación Corona, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Fundación, y USAID mediante ACDI/VOCA, reveló que en Bogotá durante los años de 2021 y 2022, la tasa de desempleo en la población LGBT alcanzó el 16,2%, superando en tres puntos porcentuales la del resto de la población, que se situó en 13%.

En cuanto a las condiciones laborales, se evidenció una mayor prevalencia de empleos informales con escasa protección y baja calidad. De este grupo, el 27% no posee contrato laboral, el 12% tiene un acuerdo verbal, y el 24% se desempeña en el sector informal.

Algunos de los desafíos más significativos que enfrentan las personas LGBT es el estigma y la discriminación, tal como lo señala este estudio, el 60% de las personas LGBT experimentan vulnerabilidad en sus lugares de trabajo debido a la homofobia. Además, el 80% de las personas trans refieren sentir discriminación tanto directa como indirecta durante los procesos de búsqueda de empleo y contratación, lo que limita sus oportunidades de acceder a un empleo formal. (Fundación Corona, 2022)

A pesar de los avances en materia de participación, la mayoría de las personas con vivencia trans y de género diverso en el mundo aún carecen de un reconocimiento legal por parte del Estado, este debe ser fundamental para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. Un

estudio realizado en 2016 por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT reveló que 4 de cada 100 personas transgénero cuentan con un contrato laboral formal.

A través de esta indagación, buscamos visibilizar los obstáculos estructurales, sociales y culturales que enfrenta esta población al intentar integrarse en el mercado laboral formal, ofreciendo una perspectiva que va más allá de lo que previamente ha sido abordado en otros estudios y reportajes.

Para la investigación, es fundamental disponer de fuentes primarias que ofrezcan claridad y profundidad en el desarrollo del proyecto. En este contexto, es crucial consultar con personas de la comunidad transgénero, un especialista en leyes colombianas, y un profesional de bienestar o recursos humanos de organizaciones. Estas fuentes proporcionarán perspectivas auténticas y variadas sobre la integración laboral de la comunidad transgénero en el distrito capital, enriqueciendo así la comprensión del tema y asegurando que el análisis sea representativo y bien fundamentado.

Por la naturaleza del proyecto se requiere la colaboración de la comunidad transgénero para comprender de primera mano sus luchas diarias intentando hacer parte del mundo laboral sin obstáculos de por medio. Sus testimonios proporcionaran una visión integral de sus experiencias y desafíos cotidianos. Por otro lado, un especialista en legislación será crucial para explicar las barreras legales y los avances en políticas de inclusión laboral para comprender cómo las leyes nacionales e internacionales pueden influir en la eliminación de la discriminación y en la creación de un entorno laboral más equitativo. Finalmente, la perspectiva de un profesional en recursos humanos y/o áreas afines, es necesaria para entender cómo se implementan y gestionan las políticas inclusivas dentro de las empresas.

Se utilizarán fuentes secundarias que incluyen datos y documentos relevantes alrededor de nuestro tema de investigación. Estas fuentes, que abarcan tanto instituciones gubernamentales y no gubernamentales como investigaciones académicas e informes, brindan un contexto válido sobre los desafíos que enfrenta la comunidad transgénero en su participación laboral. Estas fuentes como los son el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), El Departamento Nacional de Planeación (DNP), La OIT y demás, son esenciales para ofrecer una visión comprensiva de la situación, permitiendo así un análisis fundamentado.

Los hallazgos de esta investigación subrayan que la ausencia de reconocimiento de la identidad de género representa una barrera significativa para la comunidad transgénero, no solo en el ámbito laboral, sino también en su acceso a derechos fundamentales. Este hallazgo pone de relieve la necesidad urgente de implementar políticas en equidad de oportunidades en las empresas y validen la identidad de sus empleados. Además, es fundamental promover cambios estructurales en las organizaciones, con el fin de promover una cultura empresarial fundamentada en el respeto y la inclusión de la diversidad. Sin políticas inclusivas claras, las personas transgénero seguirán enfrentando obstáculos invisibles que perpetúan las dinámicas de exclusión.

En este contexto, un estudio realizado por la Universidad Piloto de Colombia en 2019 refuerza esta perspectiva al destacar que las personas transgénero enfrentan múltiples desafíos en su acceso al empleo. Estos incluyen la discriminación directa, la carencia de ofertas laborales, y una percepción de riesgo asociada a su identidad de género. Como resultado, su integración plena al mercado laboral formal se ve gravemente restringida, limitando su autonomía económica y bienestar social. Este estudio demuestra que, más allá de las barreras visibles, existen dinámicas de exclusión que requieren de un cambio cultural profundo en las

organizaciones y en la sociedad en general, para garantizar una igualdad real de oportunidades laborales. (GALVIS RAMOS et al., 2019)

2. Justificación

Es evidente que las personas transgénero continúan enfrentando de manera sistemática prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, desde los procesos de selección hasta las dinámicas internas en el lugar de trabajo. No obstante, nuestra investigación no se limitará a repetir estas conclusiones ya conocidas. Más bien, nos proponemos profundizar en cómo estas barreras no son únicamente el resultado de prejuicios individuales, sino que están sostenidas por políticas laborales ineficaces, una falta de sensibilización empresarial y un entorno social que no ofrece suficientes garantías para el respeto a la identidad de género. Utilizando testimonios directos daremos voz a aquellos que, hasta ahora, no han sido suficientemente escuchados.

A través de un producto periodístico, mostraremos cómo la exclusión laboral se extiende más allá del simple rechazo en las entrevistas de trabajo, afectando el bienestar integral de las personas transgénero en términos económicos, psicológicos y sociales. Pondremos en evidencia cómo la falta de empleo formal empuja a muchos de ellos/a/e hacia trabajos precarios, como el trabajo sexual o empleos mal remunerados.

Esta investigación será una herramienta para el público que busca entender no solo los desafíos a los que se enfrenta las personas transgénero, sino también las razones por las cuales estas barreras siguen existiendo a pesar de los avances legislativos en el ámbito de los derechos humanos. Basándonos en antecedentes como el documental "A la espera de una ley integral trans en Colombia" de DW y reportajes recientes como los de Semana, que documentan casos de discriminación y exclusión, nos proponemos ampliar la discusión al incluir aspectos poco

explorados, como el impacto psicológico y social de la exclusión laboral y la necesidad de que las políticas de inclusión sean más efectivas y aplicables.

En última instancia, esta investigación busca que el público pueda comprender la complejidad de la inclusión en entornos laborales de la comunidad transgénero, exponiendo no solo los desafíos visibles, sino también las dinámicas subyacentes que los perpetúan. A través de esta nueva mirada, ofreceremos una plataforma que visibilice una problemática que ha sido marginalizada y que, al mismo tiempo, permita al público entender la urgencia de abordar estos desafíos desde todos los ángulos posibles.

Desde una perspectiva interdisciplinaria, es crucial reflexionar sobre las interacciones entre comunicación y ciudadanía como elementos clave para construir sociedades más equitativas y menos excluyentes. Este análisis destaca la responsabilidad de los periodistas en su papel social, enfatizando su deber de difundir y visibilizar problemas que, a menudo, no reciben suficiente atención. Al hacerlo, los medios de comunicación no solo informan a la ciudadanía, sino que también alertan a los gobiernos y organismos competentes sobre cuestiones que requieren intervención, contribuyendo así a la generación de soluciones efectivas (Bohórquez Pérez et al., 2014)

Finalmente, el proyecto también resaltará la responsabilidad de los periodistas en la difusión de problemas sociales que a menudo son ignorados. Al exponer las dificultades que enfrenta la comunidad transgénero, se busca fomentar una mayor empatía en la ciudadanía y advertir a las autoridades sobre la necesidad de reformas efectivas. El enfoque que utilizaremos no solo contribuye a un debate público informado, sino que también promueve un entorno inclusivo en el ámbito laboral.

Para la viabilidad del proyecto hemos identificado y contactado a fuentes primarias esenciales como miembros de la comunidad transgénero, expertos en legislación, profesionales de recursos humanos y trabajadores sociales quienes nos compartirán sus experiencias, ofreciéndonos una comprensión profunda y auténtica ante la situación. Además, contamos con el acceso a informes de organizaciones internacionales y documentos gubernamentales que respaldarán nuestra investigación.

Sin embargo, existen posibles obstáculos que podrían afectar el desarrollo del proyecto. La posible no participación de actores clave como miembros de la comunidad transgénero, expertos legales y representantes de empresas, debido a miedo a represalias, desconfianza o falta de disponibilidad. Para mitigarlo, implementaremos estrategias de comunicación efectiva y de confidencialidad, asegurando que todas las interacciones sean claras, transparentes y respetuosas. Otro desafío que hemos identificado es el acceso restringido a información confidencial sobre las políticas internas de las empresas y las experiencias personales de discriminación. Para abordar este reto, nos enfocaremos en construir lazos de confianza con los participantes y utilizaremos técnicas cualitativas en la investigación que nos permitan obtener datos más significativos, asegurando la transparencia y el respeto en el proceso.

Para llevar a cabo este proyecto, identificamos que es fundamental contar con recursos financieros y logísticos adecuados ya que será especialmente crucial para la producción del producto audiovisual. Por ello, buscaremos el apoyo de entidades financiadoras y estableceremos alianzas estratégicas con organizaciones afines, con el fin de garantizar la viabilidad y el éxito de la iniciativa.

3. Antecedentes

El acceso al mercado laboral representa un desafío significativo para la comunidad transgénero y se ha convertido en una problemática ampliamente documentada en investigaciones y reportajes, para el desarrollo de este proyecto es crucial reconocer las aportaciones de investigadores y activistas en visibilizar estos problemas, enfocándose en la exclusión que se manifiesta en el ámbito laboral y la falta de políticas efectivas.

Para dar inicio, con el desarrollo, es importante mencionar el acuerdo 371 de 2009 de Bogotá, el cual se establece como una normativa importante que fue aprobada con el propósito de asegurar la protección y el fomento de los derechos de la comunidad LGBTIQ, especialmente en relación con la no discriminación y la apertura a los servicios públicos. El Decreto 762 de 2018 adopta una política pública orientada a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de la comunidad LGBTI, sino que también contribuyen a reducir la discriminación en el ámbito laboral, favoreciendo una cultura organizacional más respetuosa.

Estos acuerdos marcaron un precedente en Colombia, ya que fueron unos de los primeros esfuerzos formales a nivel local, con el fin de reconocer los derechos LGBTIQ, sirviendo como modelo para que otros lugares del país sea usado en términos de políticas inclusivas. (Gutiérrez-Díaz et al., 2021).

Sin embargo, en los últimos años, la falta de reconocimiento de estos derechos y la identidad de género ha provocado que esta comunidad continúe siendo sistemáticamente marginadas, debido a la confluencia de varios factores, como la discriminación, los prejuicios

arraigados y la desinformación, tanto por parte del sistema gubernamental como de la sociedad civil en general.

En este contexto, las personas transgénero suelen comenzar su trayectoria profesional en trabajos informales debido a la exclusión que enfrentan por su identidad de género. Un estudio realizado por la Universidad Piloto de Colombia, basado en una prueba piloto de entrevistas, evidenció que este fenómeno no se debe a la falta de habilidades, sino a la percepción social sobre su apariencia y la forma en que se expresan. (Blandón Gutiérrez et al., 2015).

En el 2019, la Universidad Jorge Tadeo Lozano evidencio que un 45% de las personas transgénero se encuentran desempleadas y el 75% indicaron haber experimentado algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo debido a su identidad de género, enfrentando una mayor vulnerabilidad; Un alto porcentaje reportaron haber sido objeto de comentarios ofensivos o acoso en el trabajo. Solo el 20% de las personas entrevistadas indicaron que han tenido acceso a oportunidades de ascenso o desarrollo profesional dentro de sus empleos actuales. (Herrera Pérez & Hernández Caro, 2019).

De acuerdo con esto, un artículo publicado por la Universidad Nacional (UNAL), las barreras de discriminación continúan siendo un desafío importante, mencionó que, a través del estudio realizado por la Fundación Corona en 2022, el 80% de las personas trans en Bogotá han experimentado discriminación durante los procesos de selección laboral, debido a la ausencia de información sobre la identidad de género.

Estos datos son respaldados por la Universidad Nacional de Colombia, donde señala que la organización Internacional del Trabajo (OIT) explico que la discriminación, el acoso y la exclusión del mercado laboral suelen ser causados por la percepción de que una persona no se

ajusta a la heteronormatividad, es decir, la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual. (Manrique Horta, 2024)

El más reciente informe de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), sobre el desempleo en la población trans en Colombia, revela cifras preocupantes. Se observó que la tasa de desempleo entre las personas transgénero en Bogotá es del 38%, significativamente más alta que el promedio nacional y que el 60% de las personas siguen experimentando discriminación en el lugar de trabajo, lo que contribuye a la alta tasa de desempleo (DIAN, 2023).

A pesar de esto, la respuesta de la comunidad trans a esta marginalización ha sido fundamental, ya que, por medio del activismo, las protestas y la creación de organizaciones dedicadas a fortalecer sus derechos, han logrado visibilizar sus luchas y exigir el reconocimiento de su identidad. Organizaciones como Colombia Diversa, la Red Comunitaria Trans y Temblores ONG han sido fundamentales en evidenciar las problemáticas que enfrenta la comunidad y en presionar al gobierno para la implementación de políticas más inclusivas (Radiónica, 2023).

Un ejemplo relevante es el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado programas específicos para mejorar la empleabilidad de las personas transgénero, donde sus programas incluyen talleres de formación y capacitación laboral, así como la creación de alianzas con el sector privado para promover su contratación. Según datos de esta, más de 1,000 personas trans han sido beneficiadas por estas iniciativas en los últimos tres años (Ministerio del Trabajo, 2023).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido directrices para promover una mejor convivencia laboral para las personas transgénero, recomendando la implementación de políticas antidiscriminatorias y programas de

sensibilización en las empresas, con el fin de crear ambientes laborales más respetuosos hacia la diversidad de género.

Un ejemplo notable de políticas exitosas se encuentra en Argentina, donde la Ley de Identidad de Género de 2012 ha incorporado medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades laborales para las personas transgénero. De acuerdo con un estudio realizado por la Universidad de Buenos Aires (2020), esta ley ha logrado reducir la tasa de desempleo en la comunidad transgénero en un 20%. Este dato evidencia que las políticas inclusivas pueden generar un impacto positivo significativo en la inserción laboral de esta población.

Por último, es esencial recordar la importancia de la aprobación de La Ley Integral Trans, donde se propone un enfoque diferencial, interseccional y territorial para asegurar el acceso a los derechos de todas las personas con experiencia de vida trans en Colombia. Este marco legal tiene como objetivo fortalecer y promover garantías fundamentales, como el reconocimiento de la identidad de género diversa, la facilitación del cambio de nombre y la corrección del sexo/género en los documentos de identidad. Asimismo, pretende asegurar el acceso a la educación, al empleo, así como el derecho a la salud y a la seguridad social. (Volcánicas, 2023)

4. Productos periodísticos referentes a la investigación

En el siguiente apartado, se explorarán y pondrán en evidencia productos periodísticos que han abordado la problemática de la inclusión laboral, centrando la atención en las barreras que enfrentan las personas con experiencia de vida trans en el acceso a trabajos dignos resaltando la necesidad urgente de fortalecer las políticas públicas inclusivas. Uno de los más significativos

es el documental "A la espera de una ley integral trans en Colombia" producido DW español y publicado en YouTube en 2023.

A través de testimonios de miembros del colectivo LGBTI, este documental retrata y visibiliza la realidad cotidiana que enfrenta las personas transgénero, lo que le ha permitido a esta investigación comprender como ciertas barreras sistemáticas incluyendo la discriminación se han generalizado en el ámbito laboral; desde, la exclusión de procesos de selección hasta acoso y despidos injustificados por su elección de género. Dentro de estas historias especialmente se ve como las mujeres transgénero han vivido la discriminación y sus testimonios, ponen de manifiesto el impacto devastador que estas situaciones tienen en su bienestar físico y mental.

Un artículo publicado por la revista *Semana* en marzo de 2023, en el marco del foro “Liderazgo y equidad de género”, expone la cruda realidad que enfrentan las personas transgénero en Colombia en el ámbito laboral, y presenta un debate entre actores clave en la lucha por la equidad de género y la situación actual de las minorías en el entorno laboral colombiano. Ante el panorama de la inclusión de la población LGBTIQ+ en el sector empresarial, Manuel Velandia, sociólogo y defensor de derechos LGBTI, manifestó la importancia de incorporar la diversidad “está muy lejos de ser una realidad, pues las personas de la comunidad se enfrentan a distintas barreras” (Semana, 2023)

Estas barreras están directamente relacionadas con una serie de factores estructurales, como la discriminación por parte de los empleadores, la falta de reconocimiento de su identidad de género y la ausencia de políticas públicas que protejan sus derechos laborales. Danne Aro Belmont, directora ejecutiva de la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans

(GAAT) y defensora de derechos humanos, señaló que “aún hay prejuicios frente a las personas trans y quedan relegadas al trabajo sexual o a empleos de peluquería”.

Para ofrecer una visión directa de las experiencias de la comunidad trans en Colombia, particularmente en el contexto de los trabajos marginalizados, como el trabajo sexual “Memorias Trans del Santa Fe” es un cortometraje documental que reconstruye la historia de la comunidad trans dedicada al trabajo sexual, el estilismo, el transformismo y los espectáculos nocturnos en la localidad. A través de archivos personales y entrevistas con Madorilyn Crawford y La Madre Cindy Nuñez, se exploran los únicos espacios donde se encasilla a personas fuera del binarismo de género (trans, queer, no binaries). (Retina Latina, 2024)

En Colombia, el trabajo sexual se ha convertido en una de las pocas alternativas para muchas personas transgénero que luchan por sobrevivir. Este tipo de trabajo no solo es precario, sino que también implica altos riesgos, lo que lo convierte en una opción desafiante y peligrosa. Un documental relevante en este contexto fue producido por señal Colombia y es ¿Putas o peluqueras? Más allá del estigma, el cual es la continuación del documental 'Putas o peluqueras' del 2011.

Esta nueva entrega profundiza en la difícil situación que enfrentan muchas mujeres transgénero en Colombia, estas opciones reflejan la falta de oportunidades y la persistente estigmatización que enfrentan en su búsqueda por una vida digna y estable, quienes a menudo se encuentran marginadas y limitadas a elegir entre dos opciones laborales predominantes: la prostitución o la peluquería.

Entre los testimonios, también surgen diversas perspectivas individuales que revelan las graves agresiones que muchas personas transgénero han enfrentado, incluidas ofensas, ataques físicos e incluso asesinatos debido a su identidad de género. Un caso representativo es el de Verónica, una abogada de 54 años originaria de Pereira, quien pasó gran parte de su vida ocultando su identidad debido a las estrictas normas religiosas y a la percepción de su naturaleza como algo perverso. Fue en su madurez cuando Verónica decidió finalmente expresar su identidad y presentarse al mundo como una mujer. (Señal Colombia, 2023)

5. Limitaciones e implicaciones

La discriminación y los prejuicios presentes en la sociedad colombiana crean barreras significativas para las personas trans en su búsqueda de empleo y estabilidad laboral, perpetuando la exclusión y el trato desigual en el mercado laboral. La falta de políticas inclusivas y prácticas discriminatorias en las empresas y las instituciones educativas agravan aún más esta situación.

Aunque se han logrado avances en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en Colombia, todavía queda mucho por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto hacia la diversidad de identidades de género en el ámbito laboral.

6. Implicaciones legales

A pesar de que se han instaurado leyes y sentencias a favor de la población trans, en Bogotá aún no cuenta con regulaciones que ataquen la discriminación y el trato desigual hacia la

población transgénero en el lugar de trabajo. Esto puede tener implicaciones legales graves para los empleadores y las instituciones que violen los derechos laborales de las personas trans, incluyendo posibles demandas por discriminación y violaciones de derechos humanos.

Las implicaciones legales de la discriminación laboral contra las personas trans en Colombia son claras: está prohibida por la Constitución y la ley, y aquellos que la perpetúen pueden enfrentar consecuencias legales. Sin embargo, es necesario seguir trabajando para garantizar que estos derechos se cumplan en la práctica y que las personas trans puedan disfrutar de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

7. Implicaciones sociales

La discriminación laboral perpetúa el ciclo de exclusión social y marginalización que enfrentan muchas personas trans en la sociedad. Al ser excluidas del mercado laboral o enfrentar barreras para acceder a empleos estables y bien remunerados, las personas trans pueden enfrentar mayores dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, como la vivienda, la educación y la atención médica.

La discriminación en el lugar de trabajo puede tener efectos devastadores en la salud mental y emocional de las personas trans. El acoso, la exclusión y el trato injusto en el trabajo pueden causar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental, lo que a su vez puede afectar negativamente su capacidad para funcionar en la sociedad y llevar una vida plena y satisfactoria. Logrando impacto en las relaciones interpersonales y la vida social de las personas trans. El ostracismo y la exclusión en el lugar de trabajo pueden llevar a sentimientos

de aislamiento y soledad, dificultando la construcción de redes de apoyo y relaciones significativas con otras personas.

Teniendo que cuenta que esto también implica en la sociedad en su conjunto. Fomenta la desigualdad y la injusticia social, socavando los valores de igualdad, diversidad y respeto que son fundamentales para una sociedad democrática y pluralista.

8. Planteamiento del problema de investigación

Como lo hemos venido mencionando, en la ciudad de Bogotá, la población trans enfrenta altos niveles de desempleo y discriminación en el ámbito laboral pese a los avances legislativos debido a las persistentes barreras de discriminación y exclusión llegando a limitar significativamente la participación equitativa de esta población en el mercado laboral, lo que evidencia y subraya la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas más efectivas que garanticen sus derechos laborales en condiciones de igualdad y dignidad. (Galvis Ramos et al., 2019).

La falta de mecanismos eficaces para garantizar la no discriminación en el ámbito laboral, sumada a la escasa sensibilización de las instituciones responsables de hacer cumplir estas normativas, contribuye a la persistencia de la exclusión laboral que, como consecuencia, muchas personas transgénero se ven obligadas a desempeñarse en empleos precarizados, con bajos niveles de remuneración y, en algunos casos, en entornos laborales caracterizados por la hostilidad y la vulnerabilidad.

Otra de las principales barreras que enfrentan las personas transgénero en el ámbito laboral está vinculada a los estigmas y etiquetas desacreditadoras que limitan su integración. Según Goffman, en su obra *Estigma: La identidad deteriorada* (1963), el concepto de “desacreditado” hace referencia a aquellos individuos cuyos estigmas son evidentes o conocidos, lo que los expone a una discriminación más directa.

La implicación social de la política pública se relaciona con la manera en que el discurso sobre esta población es construido y reproducido, frecuentemente con un tono más violento y explícito. Así, la interacción de las personas transgénero con su entorno dependerá de las percepciones y el reconocimiento de estos estigmas por parte de sus interlocutores, así como de las estrategias utilizadas para atenuarlos en distintos contextos (Goffman, 1963).

Según un artículo de Infobae de 2023, se señala que "el 77% de los adolescentes son echados a las calles por sus familias" y que "el índice de deserción escolar es superior al 60% en esta comunidad" debido al hostigamiento sistemático que enfrenta en el ámbito escolar, tanto por parte del cuerpo de docentes como de sus compañeros. (Durán, 2023)

De acuerdo con lo anterior, estas dinámicas o limitaciones culturales que empiezan a desarrollarse a muy temprana edad en los diversos contextos de las personas transgénero, ha llevado que estas barreras impacten negativamente en el acceso a la educación debido a la discriminación y el acoso, dando como resultado en estas personas obtengan menores niveles de escolaridad. Lo que, a su vez, limita sus oportunidades de empleo, forzándoles a recurrir a trabajos informales o mal pagados, lo que puede llegar a desencadenar problemas psicológicos graves, como estrés, ansiedad y depresión, lo que limita su crecimiento profesional.

Bogotá, como en muchas partes de Colombia, los derechos de las personas transgénero han sido reconocidos progresivamente, a través de ejercicio de incidencia y articulación de organizaciones que establecieron legislaciones y políticas públicas con el fin de garantizar la igualdad en el ámbito social, para que así otras dinámicas también puedan reforzar e incrementar oportunidades como en el mercado laboral.

Entre 2012 y 2015, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), llevó a cabo la investigación titulada “Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE), que se realizó en países como Argentina, Hungría, Tailandia, Costa Rica, Francia, India, Indonesia, Montenegro y Sudáfrica. Identificó diversas limitaciones enfrentadas por la población trans y LGBTQ+, cuyos hallazgos no difieren significativamente de las condiciones observadas en Colombia, menciona:

“Muchas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los empleadores a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros de trabajo. En muchos casos, los trabajadores trans, en particular, las mujeres, se ven completamente excluidas del empleo formal. (Manrique Horta, 2024)

Frente a este panorama anterior, se vuelve crucial plantearse la siguiente pregunta de investigación, con el propósito de identificar áreas de mejora que contribuyan a una inclusión laboral más equitativa.

8.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los principales retos para la inclusión laboral de la población transgénero en Bogotá?

9. Objetivos

9.1 Objetivo general

Analizar las barreras que enfrentan las personas transgénero para acceder al mercado laboral en Bogotá, con el fin de evidenciar la necesidad de una política pública que garantice su inclusión en condiciones de igualdad.

9.2. Objetivos específicos:

Identificar las principales barreras y necesidades laborales de las personas transgénero en Bogotá, a partir de datos y testimonios que permitan visibilizar sus dificultades en el acceso al empleo.

Examinar las políticas públicas vigentes en Colombia sobre inclusión laboral de personas transgénero, evaluando su aplicación en Bogotá y su impacto en la reducción de las barreras identificadas.

Comparar las barreras laborales detectadas con las políticas públicas existentes, con el propósito de identificar vacíos y oportunidades de mejora que contribuyan a una inclusión laboral más equitativa.

10. Diseño metodológico

Esta investigación periodística se desarrolló desde un enfoque cualitativo, con el propósito de visibilizar, a través de voces directas y experiencias de vida, las barreras que enfrentan las personas transgénero para acceder al trabajo formal en Bogotá. Se recurrió al método de la entrevista como herramienta central para explorar las vivencias individuales, así como al análisis documental para examinar las políticas públicas vigentes en materia de inclusión laboral.

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, que consistió en identificar las principales barreras y necesidades laborales de las personas transgénero en Bogotá, a partir de datos y testimonios que permitieran visibilizar sus dificultades en el acceso al empleo, se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas a personas transgénero de diferentes localidades y estratos socioeconómicos de Bogotá. Entre ellas se encontraban artistas, modelos, una abogada, trabajadoras sexuales e integrantes de comunidades indígenas. La diversidad de los perfiles permitió comprender cómo estas barreras se intersecan con otros factores como la clase, la etnia o la ocupación, y cómo estas variables influyen en la posibilidad de acceder al mundo laboral.

Para abordar el segundo objetivo específico, enfocado en examinar las políticas públicas vigentes en Colombia sobre inclusión laboral de personas transgénero, evaluando su aplicación en Bogotá y su impacto en la reducción de las barreras identificadas, se llevó a cabo una revisión documental de leyes, decretos, planes de desarrollo y programas institucionales, tanto a nivel nacional como distrital. Esta revisión se complementó con dos entrevistas clave: una con un abogado especialista en derecho laboral, con experiencia en el acompañamiento de personas trans, y otra con el trabajador social de la Casa LGBTI de Bogotá, quien cuenta con más de diez años de trabajo directo con esta población. Estas voces expertas permitieron profundizar en la interpretación de los marcos legales existentes y su alcance real en los contextos cotidianos.

En relación con el tercer objetivo específico, que consistió en comparar las barreras laborales detectadas con las políticas públicas existentes, con el propósito de identificar vacíos y oportunidades de mejora que contribuyan a una inclusión laboral más equitativa, se realizó una triangulación entre los testimonios recogidos, los análisis de los expertos entrevistados y la normativa vigente. Este ejercicio permitió evidenciar los contrastes entre la legislación y la práctica, así como los vacíos estructurales en la implementación de políticas que, si bien existen en el papel, no garantizan de manera efectiva el acceso al trabajo para las personas trans.

El análisis de las entrevistas se realizó mediante un enfoque de análisis de contenido, clasificando las respuestas por temas recurrentes, como discriminación en entrevistas de trabajo, exclusión en el ámbito educativo, falta de oportunidades en sectores formales, violencias simbólicas y físicas, y estrategias de supervivencia. Esta metodología permitió no solo

comprender las barreras, sino también reconocer las formas de resistencia, agencia y adaptación de las personas trans frente a un sistema excluyente.

Este proceso metodológico, centrado en las voces y experiencias, respondió a la lógica del periodismo social, donde el testimonio se convierte en un recurso narrativo fundamental para construir relatos que visibilicen realidades negadas y propicien la reflexión pública sobre las deudas estructurales del Estado y la sociedad frente a las poblaciones históricamente marginadas.

11. Cuadro - Experiencias Laborales de Personas Trans en Bogotá

Yony Coa Pertenece a la Mesa afro de Ballroom Colombia	A través de esta entrevista se reconoce que las personas afro-trans llegan a enfrentar barreras adicionales debido a la intersección de la discriminación racial, algunas de estas barreras se pueden identificar en los procesos como requisitos de apariencia que excluyen peinas afro o estilos de cabellos naturales y en ocasiones expectativas de comportamiento o comunicación con respecto a su cultura o región.
Anónimo Mujer Trans Afro, pertenece a la Mesa afro de Ballroom Colombia	Manifiesta que las políticas públicas actuales, relacionadas con la inclusión laboral de las personas Trans son "palabras vacías" por qué no han generado un impacto real en la experiencia laboral de las personas trans, menciona, que muchos de estos espacios en la actualidad siguen exigiendo códigos de vestimenta o de identidad, repitiendo barreras como la discriminación y violencia en el lugar de trabajo y expectativas de apariencia y comportamiento.

Jesus Pereira Mujer Trans y migrante de Venezuela	Las experiencias de vida trans son diversas y enfrentan múltiples barreras. En este caso, la condición de migrante de la entrevistada dificulta aún más el acceso a capacitaciones laborales debido a la identidad de género y la nacionalidad. Durante la entrevista la persona entrevistada señala que la discriminación y el estigma asociado al VIH han sido factores determinantes en su búsqueda de empleo ya que, a pesar de contar con habilidades y disposición, ha enfrentado rechazos por prejuicios y desinformación en los espacios laborales
Nahomi Reinoso Mujer Trans, modelo y maquilladora	Desde su campo profesional como modelo y maquilladora, considera que las políticas públicas siguen siendo limitadas, ya que no reconocen plenamente las capacidades de una persona, que las llevan a experimentar discriminación por falta de reconocimiento de su capacidad para desempeñar diversas ocupaciones. De igual forma, señala, que enfrentan otras barreras que van más allá del empleo, como lo es el acceso al sistema de salud y la apertura de cuentas bancarias. Debido a la falta de reconocimiento de su identidad de género y la ausencia de documentación acorde a su nombre y género identitario.
Amapola Gálvez Mujer Trans, estudiante de Derecho, bailarina, modelo y escritora	Desde su perspectiva como abogada, nos explica y menciona que existen cuotas para personas trans en partidos políticos, pero estas no se alcanzan a llenar debido a la poca información e inclusión laboral de las personas Trans en los espacios laborales. También menciona que muchas de estas barreras se dan por el bajo acceso a la educación y empleo debido a la discriminación por ser persona trans, lo que eclipsa sus capacidades y habilidades.
Ivanne Hombre Trans, Profesor de danza y Dj. Ejerce como trabajador sexual	Las políticas públicas de inclusión laboral para personas con experiencia de vida trans no son formuladas desde sus necesidades reales lo que dificulta su efectividad. Siente que muchas de estas políticas son muy burocráticas, pensadas desde el imaginario y no desde la realidad en la que se ven sumergidas la mayoría de las personas Trans. Sus preocupaciones se ven relacionadas con la falta de inclusión laboral y la discriminación por ser parte de la comunidad LGBTQ+, también la incertidumbre e

	inestabilidad en el proceso de búsqueda y que por la necesidad de recurrir a trabajos, se vea obligado a involucrarse en trabajos informales, como el sexual, muchas veces asociados a mayores riesgos.
Orquídea Mujer Trans, artista gráfica y modelo Web Cam l	Orquídea, esta ocasión comparte su experiencia personal sobre las dificultades que ha enfrentado en su búsqueda de empleo y en su entorno laboral debido a su identidad de género, destacando barreras como la discriminación, presión para conformarse a normas de género, comentarios machistas y transfóbicos. Menciona que la falta de inclusión y respeto debido a la poca información sobre la identidad de género, la ha llevado a enfatizar la necesidad de promover lugares de trabajo inclusivos, respetuosos y con igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género.
Zoe Mujer Trans, modelo webcam y creadora de contenido	Zoé nos señala que unas de las dificultades para cambiar de empleo son debido a la falta de cambio de documento de identidad y la discriminación, puesto que es un asunto complejo y poco asequible. Durante la dinámica nos resaltó que su experiencia como modelo y creadora de contenido es positiva porque solo en estos espacios se ha sentido respetada por su identidad y trabajo, y considera que esta experiencia puede ser un ejemplo para mejorar la inclusión laboral de las personas trans, enfatizando la necesidad de información y educación sobre la identidad trans.
Celeste Cantillo Mujer trans que hace parte del instituto de participación y acción comunal en la gerencia de mujer y género	Menciona que, aunque la directiva 005 permite contratar a personas trans en las alcaldías locales, la experiencia de vida trans no se valora adecuadamente. En el sector privado, la discriminación es alta y es muy difícil conseguir trabajo siendo trans. A pesar de los programas gubernamentales, el rechazo y la estigmatización persisten, lo que impide tener una estabilidad económica.
Carol Sofia Scott Mujer trans activista y estudiante de derechos humanos de la Pontificia Universidad Javeriana. Víctima de conflicto armado, actualmente trabajadora sexual y vendedora informal.	Aunque existen algunas estrategias de inclusión laboral en Colombia, estas se aplican principalmente en entidades públicas y no en empresas privadas de mayor nivel. Además, como migrante y chica trans, enfrenta discriminación y obstáculos adicionales, como la exigencia de pruebas de VIH y el uso de su nombre legal en documentos. La falta de preparación de las empresas para incluir a personas transgénero y la exigencia de uniformes

	que no corresponden con su identidad también son barreras significativas.
Carol Giselle Poveda Castellanos Mujer trans que hace parte de la Subdirección de Asuntos LGBTI. Es la representante de las Mujeres Tupanas Amazónicas, que son un grupo de mujeres trans indígenas de la etnia Tikuna, Kokama y Yagua	Menciona que, aunque ha habido algunos avances en la inclusión laboral de mujeres trans, aún faltan políticas públicas que incentiven a más empresas a contratar personas trans. Las principales barreras incluyen el desconocimiento de las empresas sobre las normas, los estereotipos sobre los cuerpos e identidades trans y la falta de sensibilización. En el sector privado, es muy difícil conseguir trabajo, y generalmente se logra sólo a través de contactos o sensibilización previa.
Taliana Martínez Guzmán Mujer trans indígena, es trabajadora sexual y hace parte de las Tupanas Amazónicas	Aunque hay avances en la inclusión laboral de personas trans en Bogotá, la discriminación sigue siendo un gran obstáculo. Como trabajadora sexual y estudiante, enfrenta dificultades para acceder a trabajos formales debido a prejuicios y falta de oportunidades. Las chicas trans tienen problemas para conseguir arriendo y trabajos fuera del trabajo sexual, y enfrentan estigmas que las limitan a ciertos roles. Taliana está estudiando para mejorar su futuro, pero menciona que la falta de acceso a empleo formal afecta su bienestar económico y personal.
Alexa Mujer trans indígena, es trabajadora sexual y hace parte de las Tupanas Amazónicas	Comenta que llegó a Bogotá debido a la falta de oportunidades en su municipio de origen, a pesar de ser estilista y tener habilidades en cocina y danza. Menciona que sus padres aún no saben que es trans y esa es una de las razones por las que está en Bogotá. La falta de oportunidades y espacios en su municipio la llevaron a tomar la decisión de mudarse para buscar mejores opciones laborales y personales.
Yuri Muñoz Mujer trans y secretaria de la casa LGTBI Amapola Jones	Menciona que la discriminación por edad y por ser trans sigue siendo una gran barrera para encontrar empleo. A pesar de haber estudiado y realizado prácticas, muchas empresas no le brindan oportunidades laborales. Las empresas suelen rechazar a personas mayores de 40 años, incluso para prácticas, y mantienen imaginarios negativos sobre las personas trans, viéndolas únicamente como trabajadoras sexuales o estilistas. La falta de apoyo y conocimiento por parte de las empresas privadas y la exigencia de experiencia laboral mínima son otros obstáculos

	significativos. A pesar de los esfuerzos personales y la preparación académica, la inclusión en el mercado laboral sigue siendo un desafío, especialmente para personas mayores de 50 años.
Jonathan David Herrera Arisa Gestor jurídico en el Buffet de Abogados Legal Work Solutions	Argumenta que, aunque legalmente no hay barreras para las personas trans en el mercado laboral, en la práctica la discriminación por identidad de género y orientación sexual es evidente. A pesar de las políticas públicas y propuestas de acciones afirmativas, es difícil evaluar su efectividad debido a la falta de estudios y control sobre su implementación. Las empresas a menudo muestran una neutralidad pasiva, falta de conocimiento y prejuicios que dificultan la inclusión. Además, existen requisitos elevados para los estímulos económicos a las empresas que contratan personas trans, lo que limita su impacto.
Johan Barrera Trabajador Social de la casa LGTBI Amapola Jones	Aunque existen políticas públicas para la inclusión de la población trans en Bogotá, muchas de estas no se cumplen efectivamente a nivel estatal. Las barreras principales incluyen La falta de capacitación de los funcionarios, la discriminación persistente y la resistencia en algunas entidades. Durante la administración de Claudia López, se implementaron iniciativas como el Decreto 005 y la creación de casas LGTBI para apoyar a la población trans y trabajadoras sexuales. Sin embargo, la falta de experiencia y oportunidades laborales adecuadas sigue siendo un obstáculo importante. Aunque se proporcionaron apoyos temporales durante la pandemia, estos cesaron, dejando a muchas personas trans sin asistencia continuada. La colaboración con organizaciones comunitarias es esencial para proporcionar servicios en áreas como seguridad alimentaria y empleo. No obstante, las barreras estructurales y la falta de recursos siguen siendo desafíos significativos para la inclusión de las personas trans en el mercado laboral y en la sociedad en general.
Alejandra	Alejandra expone que, debido a su identidad de género, fue apartada socialmente y sometida a condiciones laborales más exigentes que las de otros trabajadores, como la obligación de extender su jornada o asumir tareas adicionales bajo la amenaza de perder su empleo, lo que resalta que una de las principales causas de su precarización laboral es el rechazo y los prejuicios sociales,

Mujer trans, modelo webcam y prepago.	los cuales afectan directamente las oportunidades de empleo para las personas transgénero. Enfatiza la necesidad de fortalecer una educación inclusiva en Colombia que permita abordar adecuadamente la diversidad de identidades de género. Aunque se reconocen ciertos avances en el reconocimiento de la homosexualidad, se critica que el cambio de género continúa siendo tratado como un tema tabú, lo que contribuye a la invisibilización de las personas trans y perpetúa su marginación tanto en el ámbito social como laboral.
Tavo Metamorfex Chico trans, bailarín, Dj, productor y trabajador sexual	Frente a la pregunta sobre su percepción de las políticas públicas inclusivas, Tavo argumenta que estas no resultan efectivas, ya que son diseñadas por individuos con experiencia institucional, pero que no comprenden plenamente las necesidades actuales y específicas que enfrenta la población transgénero. Desde su experiencia personal, nos señala que la falta de estabilidad laboral ha obstaculizado su acceso a empleos estables, protegidos y de calidad, lo que lo ha llevado a tomar decisiones laborales fundamentadas en sus propios valores y necesidades individuales, reflejando una profunda desconfianza hacia el sistema institucional que evidencia cómo las políticas públicas existentes no logran responder de manera adecuada a las problemáticas reales de inclusión laboral que atraviesa esta comunidad.

12. Producción periodística

Como parte de su estrategia de divulgación, el reportaje contará con una cuenta oficial en Instagram bajo el nombre @Puertas_Cerradas_. Esta plataforma permitirá activar una experiencia transmedia que extienda el impacto del reportaje antes, durante y después de su lanzamiento, involucrando a la audiencia con contenido periodístico, visual e interactivo.

Cronograma de publicación:

Del 5 al 15 de mayo de 2025:

Se desarrollará una campaña de expectativa en Instagram con:

Reels de 15 a 30 segundos con fragmentos seleccionados de los testimonios.

Publicaciones gráficas con frases destacadas del reportaje y datos duros sobre exclusión laboral.

Carruseles informativos que explican temas clave como el trabajo informal, la Directriz 005 y los obstáculos para acceder a prestaciones sociales.

Historias con encuestas, preguntas y cajas de opinión para generar conversación e interacción previa con la audiencia.

Seguimiento de cuentas estratégicas y promoción activa por parte del equipo de producción, compartiendo el enlace del perfil para atraer nuevos públicos.

Viernes 16 de mayo de 2025:

Publicación oficial del primer capítulo en Spotify. Simultáneamente, el reportaje estará disponible en SoundCloud desde el martes 20 de mayo como canal alternativo.

Del 19 al 22 de mayo de 2025:

Se intensificará la promoción del segundo capítulo mediante contenido audiovisual, frases destacadas y mensajes de invitación directa a la escucha y difusión del reportaje completo.

Viernes 23 de mayo de 2025:

Publicación oficial del segundo capítulo en Spotify.

Del 26 al 31 de mayo de 2025:

Fase de conversación con la audiencia. Se promoverá la escucha de ambos capítulos, se lanzarán dinámicas participativas como encuestas, preguntas abiertas y cajas de sugerencias. Esta etapa busca construir comunidad, evaluar el impacto del contenido y abrir un espacio de escucha activa con las personas interesadas en los temas de diversidad, derechos humanos y justicia social.

12.1 Guion del producto periodístico

CAPÍTULO 1: “El trabajo no debería ser un privilegio”

Andrea:

Bienvenidas, bienvenidos y bienvenides a Puertas Cerradas, un reportaje sonoro que abre la conversación acerca de una realidad silenciada: las barreras que enfrenta la población trans para acceder a un trabajo digno. En este primer capítulo llamado el trabajo no debería ser un

privilegio, escucharemos las voces de quienes han tocado muchas puertas... y casi todas se han cerrado.

Valentina:

Porque en este país, ser trans muchas veces significa estar fuera del sistema, lejos del empleo formal y de las oportunidades más básicas. En este primer capítulo, vamos a explorar cómo la discriminación en un ámbito como el laboral puede afectar profundamente la vida cotidiana de las personas trans.

Andrea:

Imagina despertar cada día con la incertidumbre de si podrás llevar el pan a la mesa. No por falta de talento o ganas, sino porque tu identidad de género se convierte en una barrera infranqueable.

Valentina:

Conversamos con Naomi, maquilladora y modelo, quien ha enfrentado obstáculos constantes, incluso en espacios que aparentan ser más abiertos.

→ Testimonio de Naomi

Andrea:

La historia de Naomi refleja una problemática estructural. En un reciente estudio, publicados por el DANE en 2023, de identifico que la tasa de desempleo de las personas LGBT+ era del 16,2%, comparada con el 13% de la población general. Esta brecha se amplía aún más en el caso de las mujeres trans, donde además se combinan factores como el clasismo, el racismo y la transfobia.

Valentina:

Y además Andrea, El 84 % de las personas trans en Colombia se encuentra en la informalidad laboral, y solo el 6 % está afiliado al sistema de salud a través de su empleo. Según la Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo, Esta información se basa en un diagnóstico realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, que evidencia la persistente exclusión que enfrenta esta población, limitando su acceso a derechos fundamentales como la salud, la pensión e incluso, las cesantías.

Andrea:

Y es que la discriminación no discierne de estrato, género o etnia. Tuvimos la oportunidad de intercambiar conocimientos con Amapola, modelo y estudiante de séptimo semestre, de Derecho en la pontífice universidad Javeriana, en Bogotá, nos habló de cómo ha vivido esta discriminación estructural desde su experiencia.

→ Testimonio de Amapola

Valentina:

Tengamos que cuenta que, Sin empleo formal, otros aspectos de la vida también se desbalancean: desde la salud mental hasta la vivienda. Para muchas personas trans, el no tener un contrato implica no poder siquiera abrir una cuenta bancaria o afiliarse a una EPS.

Andrea:

Además de todo esto Juanita, le podemos sumar que la Superintendencia de Notariado y Registro, afirmó que, entre enero de 2023 y abril de 2024, solo 916 personas en Colombia, realizaron el trámite, de cambio de género en sus documentos de identidad. Aunque esta cifra representa un aumento en comparación con años anteriores, sigue siendo baja en relación con la población trans estimada en el país, lo que indica que muchas personas aún enfrentan barreras para modificar sus documentos de identidad.

Valentina:

Andrea! Estas cifras hablan bastante. Ahora. me gustaría que hablemos Sobre los retos legales, y para esto, conversamos con Jonathan David Herrera, quien es abogado laboralista del bufet Legal Work Solutions. Y quien, Desde su perspectiva, nos ayuda a entender, como esta falta de reglamentación adecuada y la evasión en el cumplimiento de las normas, perpetúan la exclusión laboral de las personas trans.

→ Testimonio de Jonathan David Herrera Arisa

Andrea:

El abogado menciona algo clave Valentina: la falta de reglamentación y la evasión del cumplimiento de normas como la Directriz 005 de 2020 de la Procuraduría, que insta a entidades públicas a contratar personal trans y crear condiciones laborales dignas.

Valentina:

También hablamos con Celeste Cantillo, funcionaria del Instituto de Participación y Acción Comunal en la Gerencia de Mujer y Género, para conocer cómo desde lo institucional se aborda esta problemática.

→ Testimonio de Celeste Cantillo

Andrea:

Naomi, Amapola, Celeste y Jonathan nos muestran una misma conclusión desde distintos ángulos: ser trans en Colombia y buscar trabajo es, muchas veces, una lucha contra un sistema que sigue sin reconocerles.

Cierre:

Las historias que escuchamos hoy son un reflejo de lo que ocurre cuando el derecho al trabajo se convierte en un privilegio, y no en una garantía. En Colombia, muchas personas trans siguen sin encontrar oportunidades laborales reales, a pesar de leyes y discursos que prometen inclusión.

Valentina:

Pero este es solo el inicio. En el próximo capítulo vamos a profundizar en cómo funciona —o no funciona— el sistema institucional que debería proteger y garantizar los derechos laborales de las personas trans.

Andrea:

Gracias por acompañarnos. Esto es Puertas Cerradas. No olviden escuchar el segundo episodio: “El sistema también discrimina”.

CAPÍTULO 2: “El sistema también discrimina”

Andrea:

Bienvenidas, bienvenidos y bienvenidos a Puertas Cerradas, un reportaje sonoro que abre las puertas a una realidad silenciada: las barreras que enfrenta la población trans para acceder a un trabajo digno.

Andrea:

Yo soy Andrea, y junto a mi compañera Valentina, los y las acompañaremos en este segundo capítulo titulado “El sistema también discrimina”. Aquí escucharemos las voces de quienes han tocado muchas puertas... y casi todas se han cerrado.

Valentina:

En el primer capítulo conocimos historias personales y la falta de acción institucional. Ahora abordaremos la problemática desde las estructuras sociales que perpetúan esta discriminación.

Valentina:

En esta ocasión Conversamos con Karol Poveda, representante de las Mujeres Tupanas Amazónicas, quienes son un grupo de mujeres trans indígenas de la etnia ticana tocama y yagua ,

Estas mujeres han tenido incidencia política a través de la danza en la ciudad de Bogotá. Además Karol también es funcionaria de la Subdirección de Asuntos LGBTI

→ Testimonio de Karol Poveda

Andrea:

El panorama que nos describe Karol también está atravesado por el racismo estructural. Las personas trans indígenas, como Taliana Martínez, enfrentan discriminación múltiple. Ella es trabajadora sexual y también hace parte de las Tupanas.

→ Testimonio de Taliana Martínez

Valentina:

Taliana nos dijo algo que resuena: “sin trabajo, una no vive, sobrevive”. Según el informe de Caribe Afirmativo titulado "El Estado colombiano debe saldar su deuda con el trabajo decente LGBTQ+", en el 2024, el 89% de las mujeres trans en Colombia ejercen el trabajo sexual como única alternativa económica, enfrentando altos niveles de violencia y estigmatización. Caribe Afirmativo

Andrea:

Y es que seamos sinceras Valentina sin un contrato laboral, no hay acceso a pensión, a un seguro de salud ni a una vejez digna. Muchas personas trans mayores viven en la indigencia o dependen de redes de apoyo informales. Según el informe "Sentir que se nos va la vida" de Caribe Afirmativo, entre 2013 y 2019, las mujeres trans que ejercen trabajo sexual han sido particularmente vulnerables a violaciones de derechos humanos, esto incluyendo la falta de acceso a servicios básicos. Caribe Afirmativo

Valentina:

Conversamos con Marta, mujer trans de 50 años y secretaria de una Casa LGBTI en Bogotá. Su mirada, con años de experiencia y acompañamiento a otras personas trans, revela los vacíos que siguen existiendo.

→ Testimonio de Marta

Andrea:

Para entender un poco mas quería acotar que Marta habla desde una trinchera: la de quienes hacen comunidad, quienes suplen con acompañamiento lo que el Estado no provee. Sin embargo, ella señala que muchas veces las políticas públicas quedan en discursos vacíos.

Valentina:

Uno de los documentos que debería marcar la diferencia es la Directriz 005, emitida por el Ministerio del Trabajo en 2022. Esta exige a las entidades públicas garantizar el acceso de personas trans a empleos formales. Pero hasta ahora, su cumplimiento es mínimo. Según la Red Comunitaria Trans, menos del 10% de las entidades distritales ha implementado acciones reales en cumplimiento, de esta directriz

Andrea:

Pero Valentina, aquí el reto no termina al firmar un contrato. Para muchas personas trans, lo más difícil no es ser seleccionadas, sino permanecer en el cargo. La falta de personal capacitado dentro de las instituciones genera entornos hostiles, donde la discriminación se disfraza de silencios, miradas o indiferencia.

Valentina:

Y esa falta de preparación institucional provoca que muchas renuncien antes de cumplir tres meses. Las políticas de inclusión existen en el papel, pero en la práctica, sin un entorno respetuoso y digno, la permanencia se vuelve insostenible.

Andrea:

Es por esto que El trabajador social de la Casa LGBTI también nos habló de las consecuencias emocionales y sociales de esta exclusión sistemática

→ Testimonio del trabajador social

Valentina:

Las cifras están. Los testimonios también. Pero las acciones siguen sin concretarse. Mientras tanto, miles de personas siguen viendo el trabajo como un privilegio y no como un derecho.

Andrea:

Además Una sociedad que no garantiza oportunidades laborales para todas las identidades es una sociedad que sigue fallando en lo más básico: la dignidad humana.

Valentina: (FINAL)

Gracias por acompañarnos en este recorrido de puertas cerradas; puertas que se han negado abrirse por prejuicios y falta de voluntad institucional.

Andrea:

Valentina quería agregar que Cerrar este reportaje no significa cerrar la conversación. Por el contrario, Puertas Cerradas es una invitación a abrir espacios, revisar prácticas, exigir acciones concretar y reconocer que el derecho al trabajo no puede depender de una identidad de género.

Valentina:

Gracias por estar del otro lado. Nos escuchamos pronto.

- CAPITULO 1:

[El trabajo no debería ser un privilegio](#)

- CAPITULO 2:

[El sistema también discrimina](#)

13. Conclusiones y recomendaciones

Durante el desarrollo de esta investigación se identificaron desafíos importantes que evidencian las brechas existentes tanto en la práctica investigativa como en el contexto social en el que se enmarca la exclusión laboral de las personas trans en Bogotá. Estos retos no solo condicionaron el acceso a fuentes relevantes, sino que también reflejan los mismos obstáculos estructurales que enfrenta esta población en su vida cotidiana.

En primer lugar, se evidenció la falta de disposición de las empresas y de los departamentos de recursos humanos para brindar información respecto a los procesos de contratación de personas trans. Aunque se realizaron solicitudes formales y acercamientos

institucionales, en la mayoría de los casos la respuesta fue evasiva o inexistente. Las compañías alegaron que se trata de un tema “delicado” que preferían no abordar públicamente, por temor a comprometer la imagen institucional. Esto confirma una de las hipótesis centrales del reportaje: la inclusión de personas trans suele ser tratada como un asunto de imagen más que como un compromiso ético o legal.

Por otro lado, también fue complejo establecer contacto directo con personas de la comunidad trans, especialmente al inicio del trabajo de campo. La desconfianza generalizada hacia actores externos y la renuencia a participar en investigaciones responden a experiencias previas de discriminación, explotación o uso inadecuado de sus testimonios. Fue necesario acercarnos a través de un colectivo comunitario de la localidad de Ciudad Bolívar y participar activamente en algunos de sus espacios y eventos, con el fin de generar confianza, demostrar respeto y finalmente lograr agendar las entrevistas. Este proceso de vinculación fue lento, pero esencial para garantizar la calidad ética y humana de la información recolectada.

Además, observamos que, como investigadoras cisgénero, tuvimos mayor apertura en las conversaciones iniciales, especialmente en espacios liderados por mujeres. Si bien enfrentamos ciertas miradas prejuiciosas, notamos que los hombres cis tienen barreras para establecer vínculos de confianza. Esto refleja cómo la violencia sistemática y la exclusión afectan de forma diferencial a cada integrante de la comunidad LGBTIQ+, y también cómo el género del interlocutor puede influir en la disposición a compartir experiencias sensibles.

En cuanto a las recomendaciones, la investigación reafirma la urgencia de promover medidas estructurales para la inclusión laboral de las personas trans en Colombia. Algunas de las acciones prioritarias incluyen:

La formulación, implementación y seguimiento riguroso de planes de inclusión LGBTIQ+ en entornos laborales, tanto públicos como privados, diseñados con participación activa de personas con experiencia de vida trans y no únicamente por personas cisgénero que observan desde fuera estas realidades.

La capacitación obligatoria del personal de recursos humanos y mandos medios, para garantizar un ambiente libre de discriminación antes, durante y después del proceso de selección. Esto incluye eliminar prácticas revictimizantes como la solicitud de exámenes de VIH, el uso indebido del nombre registral o la negación del nombre identitario.

El fortalecimiento de la Directriz 005 como herramienta de política pública, así como la creación de mecanismos de seguimiento efectivos que evalúen la permanencia, el bienestar y la progresión laboral de las personas trans contratadas, y no solo su vinculación inicial como parte de una cuota institucional.

El impulso a programas de formación técnica y profesional para personas trans, que tengan en cuenta las condiciones sociales, económicas y emocionales particulares de esta población, promoviendo trayectorias laborales estables y sostenibles en el tiempo.

En suma, esta investigación confirma que los obstáculos que enfrentan las personas trans en el ámbito laboral son de carácter estructural y multidimensional. Por tanto, cualquier intento por revertir esta exclusión debe ser interseccional, éticamente comprometido y socialmente

transformador. Solo así será posible garantizar que el trabajo, como derecho fundamental, deje de ser un privilegio negado y se convierta en una realidad tangible para todas las identidades.

14. Anexos

14.1 Adjuntos:

[Proyecto de grado- Adjuntos](#)

14.2 Base de datos:

[Base de datos.xlsx](#)

14.3 Cronograma:

[Cronograma y presupuesto.xlsx](#)

14.4 Marco Legal y conceptual:

[Marco Conceptual y Legal.docx](#)

14.5 Certificado Turnitin:

[Turnitin](#)

15. Bibliografía

Acuerdo 371 de 2009 Concejo de Bogotá, D.C. (2009). Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35794>

Adobe Acrobat. (s. f.). <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:fce16eba-bc64-498d-b2dd-627bbd7dfc61>

Alcaldía de Bogotá. (2023, 28 marzo). Foro ‘Liderazgo y Equidad de Género’ [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JZJY43jffJs>

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2023). Bogotá lidera la inclusión sociolaboral y espacios libres de discriminación de personas LGBTI.

<https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/97-noticias-lgbti/6052-bogota-lidera-la-inclusion-sociolaboral-y-espacios-libres-de-discriminacion-de-personas-lgbti>

Aristegui, I., Radusky, P. D., & Zalazar, M. V. (2017). Impacto de la ley de identidad de género en mujeres transgénero de Argentina. <https://www.aacademica.org/000-067/730>

Bertha Neris, S. V. (2015). Prácticas de gestión urbana de las diversidades sexuales e identidades de géneros en contextos de discriminación desde las y los actores trans en la ciudad de Bogotá. En Repository Unipiloto. <https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3328>

Blandón Gutiérrez, L. F., Hernández Domínguez, N., Lozano Trujillo, A. S., & Romero Vargas, M. (2015). Subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral. Universidad Piloto de Colombia.

Bohórquez Pérez, J. E., Rivera Rodríguez, D. C., & Torres Torres, L. C. (2014). visibilización de la problemática del sistema de salud colombiano desde la comunicación. Repository USTA.
<https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/9bd34b72-7f74-4485-bfce-52374cb0955c/content>

DANE. (2023). Mercado laboral de la población LGBT. En DANE.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion-lgbt_feb22_ene23.pdf

DANE. (2024). Mercado laboral de la población LGBT 2024-2025.
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-mar2024-feb2025.pdf>

DANE. (2025). Boletín Técnico - Mercado laboral de la población LGBT Año móvil febrero 2024 - enero 2025. En DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-feb2024-ene2025.pdf>

Declaración universal de los derechos Humanos. (s. f.). naciones unidas derechos humanos.
<https://www.ohchr.org/es/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20%28DUDR%29%20es,humanos%20fundamentales%20que%20han%20de%20ser%20protegidos%20universalmente.>

Decreto 762 de 2018 - Gestor normativo. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>

Decreto 762 de 2018 - Gestor normativo. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303#:~:text=Contemplar%20la%20adopci%C3%B3n%20de%20acciones,bajo%20criterios%20sospechosos%20de%20discriminaci%C3%B3n>

Departamento nacional de planeación. (2021). Dirección de Desarrollo Social Subdirección de

Género Situación de las personas en Colombia. En DNP.

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Investigacion_situacion_de_las_personas_trans_en_Colombia.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2022). Plan Nacional de Desarrollo. En DPN.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf#page=230>

Durán, D. (2023, 31 marzo). ¿Cómo va América Latina en materia de inclusión de la comunidad

trans? Infobae. https://www.infobae.com/lgbt/2023/03/31/como-va-america-latina-en-materia-de-inclusion-de-la-comunidad-trans/?utm_source=chatgpt.com

DW Español. (2023, 1 diciembre). A la espera de una ley integral trans en Colombia [Vídeo].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=ARAXXnzmKqM>

Fundación Corona. (2022). En Colombia, la tasa de desempleo para la población LGBT está por encima a la de la población no LGBT. (2022).

<https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/en-colombia-la-tasa-de-desempleo-para-la-poblacion-lgbt-esta-por-encima-la-de-la>

Galvis Ramos, J. F., parra agudelo, p. a., & rocha español, a. (2019). empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de bogotá. En Repositorio Unipiloto.

https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6204/Empleabilidad%20e%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20transg%C3%A9nero%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com

Gutiérrez-Díaz, A. K., Fierro-Orozco, L. C., & Angarita-Navarro, A. M. (2021). Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ: revisión documental. Revista Investigación en Salud: de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Boyacá.

Gutiérrez-Díaz, A. K., Fierro-Orozco, L. C., & Angarita-Navarro, A. M. (2021). Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ (Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer): Revisión documental. Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá, 8(1). <https://doi.org/10.24267/23897325.629>

Herrera Pérez, E., & Hernández Caro, S. F. (2019). Discriminación y exclusión laboral en población LGBTI en Bogotá. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Herrera, E. & Hernández, S. F. (2019). “Discriminación y exclusión laboral en población lgbt en Bogotá”. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/7691>.

Inclusión laboral de los sectores sociales lgbti. (s. f.). En SDP.

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

Ley 1752 de 2015 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,y%20dem%C3%A1s%20razones%20de%20discriminaci%C3%B3n>

Ley 74 de 1968. (s. f.). Alcaldía Bogotá.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=64061&dt=S>

Manrique Horta, D. (2024). En Colombia la inclusión laboral de personas trans sigue siendo una ilusión. Periódico UNAL. <https://periodico.unal.edu.co/articulos/en-colombia-la-inclusion-laboral-de-personas-trans-sigue-siendo-una-ilusion>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Directrices para la inclusión laboral de personas transgénero.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (s. f.). En naciones unidas derechos humanos.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf

Radio Nacional de Colombia. (2023). Comunidad LGBTIQ+: Transiciones de género en Colombia.

Radio Nacional de Colombia. <https://www.radionacional.co/actualidad/salud/comunidad-lgbtqi-transiciones-de-genero-en-colombia>

Radionica. (2023). ¿Qué es la Ley Integral Trans y qué propone? Radiónica.

<https://www.radionica.rocks/noticias/que-es-la-ley-integral-trans-y-que-propone>

Ramiro Ariza Castillo. (2018, 10 octubre). Documental Putas o peluqueras [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=zZorYB56tg0>

Retina Latina. (2024, 6 agosto). Cindy - Memorias trans del Santa Fe - Retina Latina.

<https://www.retinalatina.org/peliculas/cindy-memorias-trans-del-santa-fe-melissa-aria/>

Rodríguez García, N. (2021). Políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población LGBTBI en Colombia. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

Rodríguez García, N. (s. f.). políticas de inclusión laboral y el bienestar psicológico de la población lgtbi en colombia. En Repository Unicatolica.

https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2321/POL%C3%8DTIC_A_INCLUSI%C3%93N_LABORAL_BIENESTAR_PSICOL%C3%93GICO_POBLACI%C3%93N_LGTBI_COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Secretaría Distrital de Planeación. (2022). Informe sobre discriminación laboral en Bogotá.

Semana, R. (2023, 28 marzo). En el mundo laboral colombiano “las personas trans quedan relegadas al trabajo sexual o a empleos de peluquería”. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. https://www.semana.com/foros-semana/articulo/en-el-mundo-laboral-colombiano-las-personas-trans-quedan-relegadas-al-trabajo-sexual-o-a-empleos-de-peluqueria/202307/?utm_source=chatgpt.com

Semana, R. (2023, 28 marzo). En el mundo laboral colombiano “las personas trans quedan relegadas al trabajo sexual o a empleos de peluquería”. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/foros-semana/articulo/en-el-mundo-laboral-colombiano-las-personas-trans-quedan-relegadas-al-trabajo-sexual-o-a-empleos-de-peluqueria/202307/>

Sentencia T-363/16. (s. f.). Corte Constitucional.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-363-16.htm>

Sentencia T-447/19. (s. f.). Corte Constitucional.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2019/T-447-19.htm>

Sentencia T-506/12. (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-804-14.htm>

Sentencia T-780/10. (s. f.-b). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-476-14.htm>

Solana, C. C. (2017). Evolución y principales manifestaciones del principio de equidad de género en el marco legal laboral colombiano. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792347>

Universidad de Buenos Aires. (2020). Estudio sobre el impacto de la Ley de Identidad de Género en Argentina.

Universidad Nacional de Colombia. (2021). Estudio sobre la tasa de desempleo en la comunidad transgénero.

Uribe Grimaldo, N. J. (2019). Protección del derecho a la dignidad humana de las personas transgénero en Colombia con base en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En Repository Ucc. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2d3e6925-7f59-4740-99e7-5ea1781c10bf/content>

Vergel, J. C. (2019, 25 junio). Mujeres transgénero, más allá del estigma. Señal Colombia. <https://www.senalcolombia.tv/documental/mujeres-transgenero-mas-alla-del-estigma>

Volcánicas. (2023b, septiembre 6). La ley que busca garantizar los derechos de las personas trans en Colombia. Volcánicas. <https://volcanicas.com/la-ley-que-busca-dar-garantias-a-las-personas-trans-en-colombia/#:~:text=%E2%80%9CLey%20Integral%20trans%20%C2%A1ya!,siga%20sumando%20voces%20y%20creciendo>