

METODO

Escenario I: “La inclusión y exclusión laboral en los contextos laborales”

A continuación se explicitan las abreviaciones en la tabla que dan cuenta de la organización en las matrices de análisis bajo los niveles de análisis:

ABREVIATURA	CATEGORIA
LN	Línea
IT	Interlocutor
P	Psicóloga
TS	Trabajadora Social
I1	Investigadora 1- Johana
I2	Investigadora 2- Natalia

CONCEPTOS METODOLÓGICOS	CONVENCIÓN COLOR
Procesos de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI	Morado 
Mundos Narrativos Posibles	Azul 
Relación Familia contexto laboral	Anaranjado 
Conceptos emergentes	Verde 

CONCEPTOS NARRATIVOS	CONVENCIÓN TIPO DE LETRA
Historia	<i>Cursiva</i>
Memoria	<u>Subrayado</u>
Relato Alternativo	Negrita

LN	IT	TEXTO	CATEGORIAS EMERGENTES	NIVEL DESCRIPTIVO		NIVEL INTERPRETATIVO
				AUTORREFERENCIA	HETERORREFERENCIA	
Segunda escena: se contara con dos sobres que contienen dos preguntas claves. (30 minutos). Cada una de las preguntas será conversada por el equipo psicosocial. (15 minutos por pregunta).						
1	I1	Entonces pues como está planteado en la metodología hay dos preguntas. La idea es que conversen sobre esas preguntas que se proponen ahí, ustedes desde sus experiencias, como psicóloga y como trabajadora social. Entonces la primera pregunta dice: ¿Desde sus experiencias laborales a nivel personal o como testigos de su labor, como han estado presentes los procesos de inclusión y exclusión laboral en personas sexualmente diversas?		La I1, formula una pregunta que pretende articular el estado del arte testimonial con este primer escenario conversacional, donde puedan emerger relatos en cuanto a la relación familia- institución y proceso de inclusión exclusión laboral		La intervención se da sobre los relatos que se han construido en la sociedad, los cuales toman fuerza al mantener dinámicas de poder que paralizan la evolución de los sistemas tanto sociales como grupales (comunidad LGBTI) y reducen las posibilidades de cambio en la organización de las experiencias. Es así como desde los contextos laborales se favorecen o se limitan las posibilidades de acceso a una labor digna; sin embargo, el desarrollo y estructura de proyectos y políticas institucionales dan cabida al reconocimiento de las
2	TS	Bueno desde, desde el trabajo con la subdirección para asuntos LGBT con la secretaria de integración social. Yo he evidenciado que a partir obviamente de una nueva administración se da la oportunidad para que haya la inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales y sobretodo trans en cargos públicos. Antes, digamos en otros grupos laborales en los que había estado creo que no había identificado ninguna persona de los sectores LGBT; Aun así, yo puedo decir que estaba en otro grupo, que era totalmente informal, era freelance, pero el decir abiertamente “salgo con otra chica” o “soy lesbiana”, me hacía tener el temor de perder mi trabajo y de hecho creo que nunca lo dijimos con mi pareja porque ambas trabajábamos en el mismo grupo, por temor a ser sacadas del grupo, por no ser de pronto un buen ejemplo para los niños con los que trabajábamos o algo así. Entonces yo			En el relato de la TS emerge la experiencia en la historia vivida como profesional en un cargo público en relación con su opción de ser parte de la comunidad diversa. Así mismo da cuenta de cómo en los espacios públicos o del estado, según su experiencia, se da mayor apertura a las personas de la comunidad en comparación con otros sectores. Relata desde su experiencia el temor a la exclusión laboral por su orientación sexual distinta con determinada población. A su vez, la TS convoca a la P la experiencia desde el rol	

		<i>evidencio el contraste entre lo que había antes de trabajar y conocer una política pública y trabajar para la población a un después en que obviamente reconozco las oportunidades que se nos dan a las personas LGBT. No sé tú ¿cómo lo percibes?</i>			profesional que ella asume en la institución.	personas de la comunidad LGBTI, en razón de que los sectores laborales públicos y privados se organizan de diferente forma, contribuyendo o no con la inclusión reconociendo la diversidad.
3	P	<i>Pues yo lo veo que desde acá, no solamente desde la subdirección para asuntos LGBT sino también desde integración social y en la alcaldía lo general. Hay una mayor inclusión. A comparación de si hablamos de empresas privadas; y hay muchas de esas que yo en consulta escucho ese miedo, al que tú te refieres de “y si digo que soy gay” “y si digo que soy lesbiana”, “y si se dan cuenta que tengo una pareja que no es heterosexual, que va a pasar con migo, me van a echar” o “me voy a quedar sin trabajo” o “me la van a montar” o “me van a hacer acoso”. Entonces, bueno ese miedo lo he escuchado bastante, pero también percibo que hay un miedo mucho más grande a las personas trans, la personas trasgenero. Yo una vez le preguntaba a mis amigos que trabajan en empresa multinacionales, privadas que ¿cómo ellos aceptarían a una persona trasgenero trabajando?, ¿Si la aceptarían? Y sabes que me respondió, me decían “no pues... pues es que depende, si esta por allá que no se vea mucho pues de pronto, pero es que imagínate si tiene que ir a vender, se le ve la cara”. Entonces esas preconcepciones también, lo que también generan</i>			El relato de P, se comprende desde su experiencia como profesional. Su relato a su vez, está construido sobre la interacción con los otros profesionales, personas de la comunidad o personas cercanas a ella. Del mismo modo se hace evidente en el relato la recurrencia que los mundos posibles se mueven dentro de los mismos procesos de exclusión y temor y por tanto son truncados para dar paso a procesos de inclusión. Así entonces se entrecruzan los dos conceptos metodológicos de procesos de inclusión y exclusión laboral y mundos posibles, ambos narrados en el relato desde la historia.	Los relatos que se construyen alrededor de la diferencia, se comprenden desde estereotipos sociales sobre lo que es ser hombre y mujer en la sociedad actual. Estos estereotipos se construyen a partir de expectativas y exigencias sociales que demanda la modernidad manteniendo juicios de valor. En síntesis, los conceptos metodológicos: procesos de inclusión-exclusión laboral y mundos posibles se entrelazan en la historia narrativa que da cuenta de la situación laboral de las personas de la comunidad LGBTI, en la medida que se cristalizan y se cierran las posibilidades a una única verdad que valida
4	TS	<i>Si total es como ir en contra de la corriente con una normalidad porque se siguen considerando personas de los sectores LGBT como algo anormal, como también ese que dirán si le dan trabajo a una persona, “¡no!, empezaran a pensar que yo también soy parte del combo y jamás”. Si es como esa doble moral</i>			Dentro de la lógica de la conversación emerge la impotencia frente al papel que asume la sociedad en lo que tiene que ver con la diversidad sexual y las posibilidades laborales.	

						el hecho de ser excluidos y auto-excluidos.
5	P	<i>Si es como esa doble moral. También hay empresas privadas. Claro, desde lo público yo no lo he visto tanto, creo que hay más inclusión, pero desde lo privado si he escuchado “somos una empresa diversa, diversa y apoyamos la diversidad”, entonces cuando, Yo una vez le preguntaba a mis amigos que trabajan en empresa multinacionales, privadas que ¿cómo ellos aceptarían a una persona transgenero trabajando?, ¿Si la aceptarían? Y sabes que me respondió, me decían “no pues... pues es que depende, si esta por allá que no se vea mucho pues de pronto, pero es que imagínate si tiene que ir a vender, se le ve la cara”. Entonces esas preconcepciones también, lo que también generan para incluir personas sexualmente diversas?”, Entonces claro, eso les genera también como de “bueno si, pero... depende”</i>			P habla desde su experiencia y relata las visiones que se tienen desde los contextos laborales privados sobre la inclusión de personas transgénero. Desde su posición cuestiona a los contextos laborales puesto que se habla de una inclusión a medias.	Los discursos que dominan sobre la sociedad y los contextos laborales cristalizan construcciones narrativas, en la medida en la que estructuran dominios relacionales que poco favorecen a las personas de la comunidad LGBTI. La sociedad actual comprende la diversidad como algo diferente, en esa media se mantienen construcciones y relatos de exclusión que son mantenidos en los diferentes contextos como el laboral. Dicha exclusión no solo se da sobre la orientación sexual sino todo aquello que resulta ser diferente a los estereotipos exigidos.
6	TS	<i>Si la gente creo que tiene precisamente esos paradigmas o esos arquetipos muy marcados y como cuesta romper y definitivamente hasta que no estemos en contacto hasta que no conozcamos un poco más de la cultura hay resistencia, hay resistencia a generar puestos de trabajo a generar oportunidades para todas las personas , buscando una igualdad</i>			TS relata que la necesidad de romper paradigmas y modelos de cultura se requiere y además menciona que tendrían mayor impacto si hubiese mayor conocimiento sobre el tema pues desde su versión es esto lo que genera resistencia en el reconocimiento.	Bajo los relatos dominantes que mantienen procesos de exclusión, se podría suponer que existe una
7	P	<i>aja!, porque somos resistentes a la diferencia, no solamente pasa con personas de sectores sexualmente diversos, sino con gente que es también, que tiene discapacidad, también hay discriminación, también hay exclusión, porque son diferentes</i>			Al respecto P está de acuerdo y menciona que es una situación más amplia, donde la diferencia es la resistencia más allá que propiamente la comunidad LGBTI	
8	TS	<i>Y es como esa misma lucha, es reconocer que esta lucha es la de cualquier otra minoría en un mundo capitalista. Estoy trayendo a colación</i>			TS, trae en su relato acontecimientos en los que la exclusión estaba marcada por	

		la historia de las personas negras o de color, hace muchos años pensar que una empresa de blancos no iba a tener un negro trabajando. O sea no en un alto cargo, si los podían tener pero en lo más bajo, como operarios o personas ¿sí? De servicio, pero no en una gerencia. Y aunque no nos lo preguntemos ese racismo aunque no esta tan marcado acá en Colombia o en Latinoamérica, sigue pasando o sea muy pocos son los casos donde tú ves al gerente o el señor de señores, el mismo presidente. Es exactamente lo mismo con sectores de la población LGBT. <u>Ni pensarse que una persona trans iba a ser la directora del instituto de turismo o una senadora o concejal podría llegar a ser lesbiana, y se les ataca desde los medios de comunicación, desde los medios masivos creando la resistencia en el pueblo</u>			el color de piel, los factores raciales mantenían la exclusión y hacían que estas personas se mantuvieran relegadas y poco reconocidas. TS compara ésta situación con la que deben asumir las personas de la comunidad LGBTI, en la medida en la que no se les brinda las mismas posibilidades que a una persona heterosexual.	cultura en la que solo se acepta lo conocido, en donde lo diferente o lo que no encaja se empieza a invisibilizar. Los meta relatos de la cultura en torno al género empiezan a legitimar la vida social colectiva e individual sobre discursos excluyentes, que no le son generativos a las personas con una orientación sexual diferente.
9	I1	¿Algo más de ese punto?				
10	TS	No				
11	P	No				
PREGUNTA 2						
12	I1	Bueno la siguiente pregunta es: ¿Cuál es el mayor desafío laboral con el que se encuentran las personas sexualmente diversas?		I1 abre a una reflexión sobre los desafíos que deben asumir las personas de la comunidad LGBTI. La pregunta es orientada desde los referentes teóricos, en la que en los sectores LGBTI mantienen un discurso de reconocimiento de sus derechos, esto en la línea de los dominios culturales e institucionales que deconstruyen desde la comunidad LGBTI		
13	TS	¿Cuál es el desafío laboral...?			TS realiza una intervención para tener mayor claridad de la pregunta propuesta.	Los dominios culturales que se mantienen se dan bajo discursos de poder que a su vez constituyen una política de miedo que se legitima a través de relatos de discriminación y rechazo sobre la comunidad. Estos se organizan principalmente sobre
14	P	<i>Ser excluido precisamente, pero es el miedo a la exclusión, el miedo al rechazo, el miedo a la discriminación</i>			P reconoce que la cultura está atravesada por dominios narrativos de temor, lo que a su vez reduce la posibilidad de acceder a un contexto	

15	TS	<i>Totalmente de acuerdo es ese el miedo con el que cualquiera... y no tanto en las chicas ¿no?, porque es más difícil identificar en una chica que sea lesbiana, pero si un hombre llega a una entrevista y ven que es un poco afeminado, amanerado con la camisa rosada que son como eso que nos ha vendido la sociedad, son esos patrones para identificar “el marica” , entonces es más complicado de pronto si su voz es tal vez más delgada, incluso en una chica trans, el solo hecho de que la miren...</i>			laboral digno e incluyente. TS sostiene que el miedo y el discurso que se mantienen desde allí, se legitima desde prácticas de poder. Desde su experiencia, relata como para las personas transgenero es más difícil el acceso a un contexto laboral, puesto que se sale de patrones y modelos de los que es ser hombre o mujer.	construcciones narrativas y estereotipos de género contextuales culturales que perpetúan y validan los procesos de exclusión para quienes se salen de estos estereotipos. En este sentido, para la comunidad transexual o transgenero resulta ser más difícil abrirse
16	P	“esta que...”				posibilidades frente a un mundo laboral, con relación a un hombre homosexual o mujeres lesbianas, al ser movidos bajo el mismo discurso hegemónico, lo cual disminuye posibilidades y por tanto mundos narrativos posibles.
17	TS	<i>Si, exacto, usted es hombre, usted es mujer?, es sentirse observado en una entrevista es intimidante, es horrible, el gran desafío para mí en los sectores LGBT es realmente ser esa primera opción en un trabajo</i>			TS Relata vivencialmente como testigo del desafío laboral de las personas de la comunidad LGBTI, esto alentado por la conversación que se viene dando en relación a discursos culturales de exclusión, que además generan en ella indignación.	
18	P	<i>Si, y depende del trabajo también, porque si es en un colegio, ese miedo, trabajar en un colegio como profesor, profesora, claro, se van a dar cuenta que soy una persona transgénero, entonces van a decir que soy un mal ejemplo o inclusive también si soy homosexual o bisexual. Y que tal entonces bueno se dan cuenta y van a pensar que soy un mal ejemplo para los chicos, eso se pega más o menos...</i>	DIMENSIONES DEL SELF		P hace una apreciación desde los contextos escolares y el cómo el estereotipo consiste en que el adulto enseña al pequeño y en esa medida los adultos se ven en la obligación de dar ejemplo Hacer más referencia al concepto que ya no es posicionamiento sino DIMENSIONES DEL SELF	
19	TS	<i>Cierto, la parte administrativa o académica y total, porque así le pasa a una chica que es cercana a mí, es profesora de inglés y trabaja en un colegio de monjas y ella para saludar a su pareja siempre es como “hola si, si lindo”, y del otro lado de la línea es una chica; ella dice me da un pánico que se enteren que soy lesbiana porque es que si no me hacen sacar</i>			Siguiendo la lógica del escenario conversacional TS trae a colación una experiencia en la que una persona se ve en la obligación de ocultar su orientación sexual por conservar su trabajo	

		<i>los papas me sacan las hermanas</i>				
20	P	<i>Son muchos los colegios</i>				
21	TS	<u>Pero total, entonces es también porque nos consideramos un mal ejemplo no?, porque yo también puedo decir: “yo no soy un mal ejemplo para nadie” y el hecho de que yo y mi pareja nos exhibamos no nos hace un mal ejemplo es una manera diferente de amar y punto, pero es como reafirmar, osea creo que dentro de nosotros esta ese mismo miedo que tienen los demás, nosotros mismos empezamos por juzgar y tenemos miedo a ser juzgados</u>			La postura de la TS, permite reflexionar sobre el ser “mal ejemplo” y emerge narrativamente un posicionamiento distinto al deslegitimar la relación hegemonicamente establecida de que una orientación sexual diversa es un mal ejemplo. Esto basado en el concepto de amor. es en este punto donde la historia toma un viraje y emerge memoria al reorganizar la experiencia de otro modo dando lugar a la reflexión	Emergen mundos narrativos posibles al desmitificar el discurso hegemónico que valida la exclusión a través de estereotipos de género y contextuales correspondidos por quienes son excluidos en una sociedad, en este caso la comunidad LGBTI. Al organizar la experiencia de un modo distinto, donde el valor del amor resulta ser un movilizante que permite construir perspectivas distintas de las personas de la comunidad, esta vez como gestores íntegros es una sociedad, al desligar la creencia de que una orientación sexual diversa se le atribuye ser mal ejemplo.
22	P	<u>Somos los primeros que llevamos ese prejuicio.</u>			Esta reflexión es acogida por P, al afirmar que también existe una responsabilidad por parte de quienes pertenecen a la comunidad LGBTI	
23	TS	Entonces claro de esa manera también estamos pensando, pues claro yo lo creo así, el resto también lo ve de esa manera. Pero bueno también hay que darse la lucha y conocer más del tema, eso es como lo que hay	DIMENSIONES DEL SELF		En este punto del escenario conversacional emerge relato alterno , no solo al redefinir esta postura, sino también al hacer precisión que es relevante mayor conocimiento al respecto para ampliar esta visión.	De este modo, se hace relevante redefinir la postura de quienes pertenecen a la comunidad LGBTI y se asumen como estigmatizados, al comprenderlo desde procesos de autoexclusión y

						responsabilidad, pues en la medida que asumen una posición de mayor apertura frente a la posición que asumen, donde legitiman y validan la exclusión, acogen también un tinte de responsabilidad que les permite generar nuevas formas de relación, frente a la comunidad LGBTI y frente a la sociedad.
24	I1	Algo más de esa pregunta				
25	TS	No				
Tercera escena: Posteriormente las investigadoras interventoras realizarán un equipo reflexivo a partir de lo que han conversado en la segunda escena alrededor de las preguntas propuestas (10 Minutos)						
26	I1	<u>Bueno dentro de la metodología pasamos entonces a la tercera escena que es donde Natalia y yo conversamos sobre lo que ustedes no han dejado. Entonces digamos que a mí me llamo mucho la atención como ellas trazaban la distinción de eso que aparece como: el mundo laboral en el sector público y en un sector privado y como desde ahí se trazan o se abren o no puertas para posibilidades para personas sexualmente diversas. Fue una cosa que me llamo la atención y obviamente las resaltaban algo que me parece muy valioso, que es también lo que hemos podido notar en los estados testimoniales, y es el como el temor precisamente a ser visto precisamente visto desde una elección sexual es un tema que precisamente no permite que uno pueda ser aceptado, sino en el trabajo más con uno mismo</u>		La intención de la intervención es contextualizar y guiar el proceso siguiente del escenario, esta vez desde un equipo reflexivo por parte de las investigadoras interventoras, desde un nivel de metaobservación. Al respecto, I1 resalta la distinción del sector público y privado y como allí se puede vivenciar mayores procesos de inclusión o exclusión laboral. Así mismo, se retoma que los prejuicios hacen también parte de la exclusión, al narrar la exclusión adherida a una orientación sexual, como se conversó en el escenario conversacional previamente		
27	I2	<u>Sí, es bien interesante tu punto, yo también comparto la idea sobre lo que dices que pareciera que a veces los contextos laborales</u>		Siguiendo el hilo conductor I2, está de acuerdo con la reflexión de I1 y da cuenta de las posibilidades		

		<i>se reducen tanto que parecen estigmatizar que personas deben estar según su preferencia sexual y definitivamente, algo que encontrábamos también desde lo que hemos revisado es también como que pareciera que las opciones para la comunidad LGBT solo se cierran a peluquería y a prostitución y no se ofrecen otras posibilidades laborales en las que ellos puedan ser activos desde sus capacidades mas no desde lo que se ve físicamente o una prenda de color o más allá de esos estigmas o patrones que empiezan a dar desde discursos de poder justamente</i>		laborales que quedan relegadas, tales como prostitución y peluquería		
28	I1	<i>Y estigmas también desde lo que se debe ser desde cada rol, como se debe ser cuando tú eres mujer y como se debe ser cuando eres hombre. Eso es como más puntualmente desde los estereotipos. Ellas conversaban y decían que esos procesos de exclusión se veían más en personas trans, que era más evidente pues en el mundo laboral</i>		Así se complementa desde los estigmas por genero que mencionaban P y TS en un momento anterior, donde se resalta la dificultad en personas trans.		
29	I2	<i>Eso digamos que , me gustó mucho la parte en que decían que nunca era pensado que una persona trans llegara a ocupar altos cargos; eso también me hacia la reflexión de bueno de cómo estas personas se posicionan frente a sí mismos y frente a una sociedad, y también es difícil, porque muchas veces lo heteronormativo es tan fuerte y choca de hecho con muchas personas, muchas instituciones, pero creo que también el posicionamiento que tienen la persona y como esa raíz que debe tener desde su familia, sus amigos puede generar grandes potenciales que puedan desarrollar sus habilidades y de una forma muchos más aceptado de sí mismo y desde los demás</i>		LA I2, recupera la última idea de TS y P que tienen que ver con el concepto emergente: posicionamiento personal, lo cual tienen lugar en la narrativa conversacional al traer la historia de los procesos de inclusión y exclusión laboral. y a ello añade las figuras relevantes para las personas de la comunidad LGBTI que representan apoyo en su desarrollo humano y por tanto en un contexto laboral Narra que aunque pueden existir dificultades institucionales o normativas las redes de apoyo sopesan la situación.		
30	I1	Pareciera que hablaras también desde las dos caras es verlo también como desde: ¿Qué están haciendo estas personas de los espacios laborales para excluirme a mí? Y ¿Qué		La idea de I2 es tomada en cuenta a modo de reflexión y se trae a colación directamente el tema de inclusión y exclusión, esta vez		El asumirse únicamente desde una orientación sexual más que desde una autenticidad personal da más

		también estoy haciendo yo para ser incluido y excluido en esos espacios?. Otra cosa que me llamo mucho la atención era algo que no tocaron puntualmente pero yo lo vi, un poco desde esos procesos de elección , desde el trabajo que hacen muchos psicólogos también desde el espacio de recursos humanos y me sonó muy interesante porque es una reflexión no solo al rol que se está haciendo desde psicología como representante en un departamento de recursos humanos sino también como a la redefinición y reflexión disciplinar diría yo, como más movido hacia la inclusión en esos espacios, porque es ver como a pesar de que por creer que por ser psicólogo se tiene la mente más abierta, aun también existen esos frenos que también hacen un poco más, que cristalizan los procesos de inclusión laboral en estas personas. Entonces me pareció bien importante porque también es toda una reflexión disciplinar a nivel psicológico, porque creo que no solo se ve en espacios laborales, sino que también trasciende a espacios comunitarios que convocan también a la disciplina psicológico, entonces ella me parecía que también nos invita a reflexionar sobre los procesos de selección que se hacen también en organizaciones o empresas		desde la responsabilidad de ambas partes, para lo cual es también relevante evocar la postura y labor del rol psicológico en el área organizacional, lo cual lleva a toda una reflexión disciplinar y social del lugar que toman las empresas y quienes hacen parte de la comunidad LGBTI.		cavidad a la exclusión en la medida que se autoexcluye esta comunidad, obedeciendo a lo ya estipulado fijando la atención en prostitución y peluquería como únicas alternativas viables, especialmente para la comunidad trans.
31	I2	Sí, no lo había pensado pero creo que lo conecto también con el posicionamiento, porque lo que tú dices es verdad. A veces exigimos que las personas cambien, exigimos cambios y trasformaciones y sin embargo nosotros tampoco nos movilizamos para decir: “es una persona común y corriente, simplemente tiene otra forma de amar “que me gustó mucho como lo decía TS. Desde ahí es mirar un poco el posicionamiento que tenemos nosotros no solo desde psicología sino administrativos, altas gerencias, que miren un poco su posicionamiento frente a la		Emerge el posicionamiento personal de la mano con el concepto metodológico de procesos de inclusión y exclusión laboral, al ser evocado desde una responsabilidad colectiva, adquiriendo así un tinte que mezcla los dos conceptos metodológicos.		Es relevante retomar los discursos normativos para la emergencia de discursos alternos tienen que ver con la estrecha relación del contexto laboral y la

		diversidad y que tanto de verdad nos estamos acercando a esa palabra que es tan grande y que tanto de verdad la incluimos en más allá del léxico, más allá de la misión de una institución que se apropie para la vida				familia como un modo de inclusión personal frente a la vida ya que es de un modo colectivo como se logra redefinir una postura personal de inclusión
32	I1	Sí, es algo que se refiere bastante a la primera pregunta. En la otra pregunta que se refiere a los desafíos. Pues lo que quedaba un poco claro era el cómo, ¡claro! Que la mayoría de las personas sexualmente diversas son excluidas de los espacios laborales sin tener la posibilidad ni siquiera de mostrar sus capacidades, recursos y posibilidades en un mundo laboral, o sea son excluidos por tener una orientación sexual distinta y por nada más. Entonces desde ese punto lo veía yo y también me preguntaba ¿bueno, y en el caso de las personas que tienen una sexualidad diversa y estas posicionados en un trabajo en el que tienen un cargo digamos que socialmente bien visto, que pasa con esas personas?, porque hay personas que están empleadas, claro, no estamos hablando de la mayoría, pero hay personas que tienen una estabilidad laboral y un reconocimiento social más allá de por quienes son desde su elección sexual, más por sus capacidades laborales		Se hace una reflexión dentro del proceso narrativo que retoma los referentes de exclusión hacia la inclusión que es evidente en el país y tuvo lugar previamente en la conversación. En esa medida se abre la posibilidad a conversar de modo distinto sobre lo que si esta		
33	I2	Y que es algo que también mirábamos en alguna oportunidad, que son personas que son mejores trabajadores que como lo del común ¿no? Que muchas veces tienen que sobre exigirse un poco más para mantenerse justamente bajo una dinámica de temor, pero que pues la idea es también no sobresalir solo por acallarse y por no digamos estar oculto, sino que también sea la posibilidad de mostrarse como es y que sea reconocido y valorado desde su cargo y desde lo que se es como persona		La inflexión, permite también dar un lugar personal en el área laboral, al destacar el reconocimiento del otro también como un modo de inclusión laboral		Los procesos de inclusión van de la mano con la construcción de mundos posibles narrativos que permiten la movilización hacia nuevas perspectivas que dan cuenta de la autogestión como el
34	I1	Y otra cosa que me llamo mucho la atención en esa pregunta de desafíos es que bueno , ahí nuevamente hay varias cosas, primero están		Se narran posibilidades, desde lo que ya está, orientado hacia un futuro, organizando la experiencia		

		las dos caras: de que estoy haciendo yo para ser incluido y de cómo desde mi discurso me estoy dando un lugar para ser incluido en los espacios laborales, más allá de la victimización, porque eso es un poco de lo que habíamos notado, y otra cosa que me llamo muchísimo la atención es esto de los espacios formativos, educativos, académicos, la relevancia que sería que la diversidad sexual allí tuviera un lugar importante y me llamo la atención, no sé, me puse a pensar: que interesante sería si hubiere un colegio o una institución educativa donde hubiesen personas sexualmente diversos laborando allí y que tuvieran un rol más público con mucho reconocimiento		de un modo distinto dando lugar a la emergencia de memoria de mundos narrativos posibles, pues con la suposición se sugiere que emplear a personas de la comunidad LGBTI en cargos formativos y académicos, es también un modo de educar la sociedad desde procesos de inclusión.		principal potencial de cambio y nuevamente dan cuenta de este desde una perspectiva colectiva, que no compete únicamente a una instancia social.
35	I2	Si, sería interesante ver el contexto, y creo que también eso parte algo que me quedo sonando y es que a veces y de hecho como seres humanos nos sentimos seguros en algún lugar, nos permitimos y nos damos el permiso de ser flexibles con nosotros mismos y de ser totalmente transparente, pero creo que a veces uno debe salir un poco de esa comodidad frente a lo que decía Luisa de que en algún momento de su vida se sintió generativa estando en un espacio en donde fuera diverso, pero que de pronto en algún momento se paralizó en un espacio por sentirse señalada o juzgada, pero creo que también eso invita a salir un poco de la zona de confort e invita a empezar a autogestionarse y empezar a desarrollar cosas diferentes para empezar a salir de ese relato también que domina la voz de víctima		Se mantiene la emergencia de memoria y se desarrolla en la narrativa, esta vez retomando la autogestión como quizá el mayor potencial de cambio, para permitirse hablar de inclusión y así se reafirma que evocar inclusión trae implícito los mundos narrativos posibles.		
36	I1	Bueno, esta sería la última parte del escenario, para conversar sobre las apreciaciones que tengamos de un primer momento y un segundo momento				
CUARTA ESCENA, SOCIALIZACIÓN DEL EJERCICIO DEL EQUIPO REFLEXIVO.						
37	TS	<i>De la primera pregunta, era como la inclusión, que tu hablabas de eso, sobre la</i>			TS. Relata desde su experiencia como profesional	

		peluquería y prostitución que no lo hablamos en un principio pero que es la realidad, eso es lo que hay o eres puta o eres peluquera, eso lo hemos evidenciado mucho en el centro de mártires, las chicas trans caen en este mundo tan violento de drogas de prostitución, precisamente porque han tenido unas carencias muy grandes y viene también de fuera de la ciudad buscando cumplir un sueño creyendo es que en la capital lo van a conseguir un trabajo mejor y ¡no!, acá en la capital todo está mucho más guerreado, más competido. Entonces lastimosamente creo que llegan a este mundo tan pesado de drogas alcohol, de subsistir que no es como trabajo y me mantengo, es pelearme este pedacito de terreno que es mío y seguir siendo bonita, porque si no soy bonita no voy a conseguir, eso es lo que hay y alguna parte de la población ha sido relegada y no se les da la oportunidad de saber que independientemente de que sea trans puede ser profesional en literatura, la personas que sabe sistemas. Es trans punto si no es para eso no sirves para nada más. <u>Hay que romper con esas falsas ideas</u>			el ser testigo de fuertes situaciones de exclusión desde una cadena de situaciones sociales que se enmarcan en la vulnerabilidad y el contexto colombiano. Esto da cuenta de una realidad social que cierra puertas y agudiza la perspectiva hacia una sola posibilidad del ser trans.	
38	P	<u>Que la falencia es que las mismas personas se comprar esa idea, “ahh no si, solamente serviré pa’ eso: o puta o peluquera o peluquero” entonces son esos estereotipos y no se tienen en cuenta lo que tu decías, lo de las capacidades más allá del género, y la orientación sexual. ¿Qué capacidades tienes?, ¿para que eres bueno? Y pasa mucho, pasado mucho en las empresas tu apariencia. ¡Pilas tienen un piercing acá!, ¡pilas como te vistes!, ¡pilas como hueles! Y es real, es real. Otra cosa que me llamo la atención era cuando decían de cómo me posiciono yo? Personas que han mostrado que ha pesad de su orientación sexual o su identidad de género han logrado altos cargos y han logrado</u>			Esto dentro de la conversación permite exaltar otros recursos aparte del único que parece destinar la sociedad, para lo cual P señala que las capacidades van más allá de un estereotipo y de un género, ampliando la gama de mundos narrativos posibles, estructurando la memoria en la narrativa conversacional.	Sin desconocer las situaciones de vulnerabilidad socioeconómicas que se enmarcan en contexto colombiano, emergen posibilidades resilientes de desarrollo humano que van más allá del rotulo re victimización y re victimización, movilizando situación laboral hacia actividades y gustos a fines que son también un potencial y reconocimiento y en la inmersión del mundo laboral más generativo

		posicionarse y han logrado visibilizarse y darse a conocer y también hacerse respetar, pero también es desde ese posicionamiento propio				que dibuja diferentes posibilidades que ya tienen lugar en el contexto colombiano.
39	I1	Ahí, me surge una pregunta: ¿ustedes desde profesionales desde su labor como ven que eso ha sido posible, que ha pasado? Entendemos que es la minoría pero como ven eso		La intervención tienen la intención de continuar ampliando lo que se está estructurando de mundos posibles dentro del escenario conversacional		
40	P	<i>Yo siento que muchas veces es el tener el apoyo afectivo, el apoyo de todo tipo, de la familia de tus redes más cercanas es una ayuda muy grande también. Cuando la persona no se siente totalmente sola y tiene ese apoyo para “listo tengo la fuerza para hacerlo” eso también construye seguridad en un mismo</i>			Se exalta el apoyo desde redes significativas, principalmente desde la familia como proveedor principal de afecto, pues. P relata esto como fundamental para una consolidación de seguridad y desarrollo humano en los diferentes contextos	
41	TS	<u>Totalmente. Y parte del fortalecimiento de esas redes, o de nuestro quehacer, de trabajo social, y psicología con las personas que trabajan acá, parte de fortalecer esas redes de apoyo y afecto para que se generen oportunidades para todos y todas, no para que se generen para ti y para ti, ¡no!, es para todos. Finalmente sin esas redes de afecto yo de apoyo sería como cada quien por su lado y así es mucho, mucho. Mucho más complicado. Parte de este trabajo de las personas que conforman la subdirección local de la subdirección para asuntos LGBT, ha sido también una red de afecto entre unas y otra personas, y pesarse “yo no conozco a nasequencito y nasequencito”, sino tiene estas habilidades esta profesión, que chévere darle la oportunidad que trabaje aquí. Claro con eso no quiero decir y no quiero que se mal entienda como que hay unas preferencia, simplemente estamos nombrando esas redes que sirven para fortalecer y que las personas de los sectores LGBT vallan llegando a otros</u>			Seguido por la intervención de P, TS relata que también entran a jugar un papel fundamental otras redes y allí vincula su postura profesional como un apoyo afectivo, al respecto da cuenta del rol de la subdirección local como red de afecto y apoyo. En ese sentido emerge memoria al movilizar la historia vinculando otras redes significativas además de la familiar	Se da cuenta del papel institucional como un apoyo relevante para quienes asisten a los centros LGBTI, al ser también una red significativa desde el rol que acogen los profesionales, que de la mano con las familias configuran un papel importante en el desarrollo de quienes asumen una sexualidad diversa, al ser una entidad que asesora, y se solidariza, (esto estipulado desde los planteamientos y propósitos de servicio). Así entonces los mundos narrativos se vinculan con las

		<u>puntos y vayan siendo reconocidas desde el lugar como tal. Que es lo que merecen todas las personas, un trabajo digno, en buenas condiciones y todo</u>				posibilidades de generar conexiones o fortalecimiento con redes de apoyo
42	I2	<u>Que chévere que digas eso luisa, porque muchas veces como que las instituciones en su misión y visión lo que hacen es sobreproteger a estas personas y muchas veces las personas llegan como que “no es que acá me van a dar trabajo, entonces me van a ayudar” y entiendo que necesitan ese apoyo, pero cambia es la postura como uno también se da y pues digamos interviene con ellos en la medida que no se vuelve asistencialista sino que también se vuelve una red solidaria en la que bueno, “miremos que capacidades usted tiene y también muévase y sea autogestor de ese cambio”</u>		Da cuenta del rol que adquieren los profesionales en el centro así como también el trabajo del centro que se orienta a potencializar recursos, permitiendo fortalecer los procesos de autonomía de los miembros de la comunidad que allí se acercan.		
43	TS	<u>Claramente, esto no es de un solo lado, esto es de lado y lado</u>			Da cuenta de la responsabilidad que adquiere sentido colectivamente en el proceso de acompañamiento.	
44	I1	<u>Y además que si es diversidad sexual, también incluye a la letra H de hetero no?, me parece muy valioso también. Y les quería hacer una pregunta ya para finalizar: si habláramos de desafío, pero desde las dos percepciones, entonces que desafíos abrían en una sociedad como tal que debe incluir y que desafíos habrían para alguien que no necesariamente compra un discurso de victimización. ¿Qué desafíos abrían para esas dos caras?</u>		La intervención de I1, da lugar a la reflexión de la letra H en la sigla LGBTI, así como también pregunta por los desafíos que se conversaron en el escenario, esta vez orientados hacia el rol que le compete a cada una no solo en la institución, sino también a nivel personal.		Se da cuenta de la corresponsabilidad en el asumir un posicionamiento distinto desde la necesidad de que la sociedad y cultura se movilen en el curso natural de la historia y el exaltar de la autenticidad como principal recurso personal y de desarrollo. Esto a su vez amplía el marco de mundos narrativos posibles, en la medida que se habla del self mas allá de una orientación sexual.
45	TS	<u>Que desafíos habrían para una sociedad?, conocer del tema, ese es el principal desafío, como romper con esas taras, con ese machismo que tenemos en esta sociedad patriarcal heteronormativo, si la gente tuviera una apertura mental y se la pensara de otra manera sería como ¿Por qué no dar la oportunidad?, ¿Por qué no romper con esos estigmas? Y ver qué pasa si contrato a., si le doy trabajo a... o si yo misma me quito la</u>			Emergen desafíos colectivos, personales y profesionales que se narran desde la invitación a romper con esquemas mentales y a trascender el rechazo a través	

		<u>vaina de te rechazo porque eres diferente, tal vez es la apertura para darte trabajo, pero el solo hecho de que ya me quite esos prejuicios de encima es darme la oportunidad de conocer un poco más. Y los desafíos de las personas LGBT para lograr conseguir un trabajo, que es también llenarse de un discurso no de re-victimización, sino por el contrario mostrarse como más fuerte y “que tengo yo de diferente para mostrar a todos, que me hace más competitivo o competitiva</u>	SENTIDO DE VIDA		del reconocimiento de recursos y capacidades que permitan exaltar la autenticidad.	
46	I1	<u>Cuáles serían los desafíos para las dos caras, uno sería para esa sociedad que incluye o excluye y como sería para las personas sexualmente diversas que en muchas de las ocasiones compran ese discurso de autovictimización.</u>		Se realiza el mismo cuestionamiento para P		
47	P	<u>El desafío de la sociedad veo que es un poco cultural, un poco en línea de lo que dijo también Fernanda, como desestructurar esas ideas, esos imaginarios que existen en cuanto a la diversidad sexual y estigmas y estereotipos que existen frente al género y los desafíos para las personas sexualmente diversas, el desafío es lograr entrar a una sociedad que ya por naturaleza es excluyente, en todos los sentidos, si nos damos cuenta con los trabajos, la educación misma es excluyente. Entonces creo que ese es un desafío para las dos partes, para la sociedad lograrse quitar eso y para las personas también lograr entrar, incluirse y no comprar el discurso de los demás que ese miedo que tengo yo es el que tienen los demás es al cómo me van a aceptar o rechazar a los demás y yo no estoy acá para andar complaciendo a todo el mundo</u>			P, pone en la conversación los desafíos a los que como cultura y sociedad debemos reconocer. En ésta medida, y de acuerdo a su experiencia se puede lograr el reconocimiento y acceso de las persona de la comunidad LGBTI a contextos laborales que los dignifiquen y les amplíe las posibilidades de trabajo.	La construcción de relatos nuevos y generativos desde los profesionales y la comunidad ofrece la posibilidad de desconstruir discursos problemáticos que se han dado sobre la comunidad LGBTI
48	I1	Muchas gracias.				

