

# COLOMBIA



# CAPÍTULO COLOMBIA

*Análisis y redacción: Irene Alonso y Lina Cuellar Sentiido*

## INTRODUCCIÓN

Desde hace aproximadamente 10 años, en Colombia se han logrado avances significativos en la protección de derechos económicos, sociales y culturales para las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y de género no normativo. Al tener como marco la Constitución de 1991 -con la que se consagraron los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad y al debido proceso- y la Sentencia C-507 de 1999 en la que se afirmó el derecho a la autodeterminación sexual, la legislación ha avanzado, por ejemplo, en derechos para las parejas del mismo sexo. Tienen derecho a la herencia, a la pensión de sus parejas, su matrimonio goza de plena validez jurídica y pueden aplicar al proceso de adopción.

En 2013 la Corte Constitucional protegió los derechos de las personas trans con respecto a tratamientos hormonales y acceso a cirugías de afirmación de género (sentencias T-552 de 2013 y T-771 de 2013) y tres años después se aprobó el Decreto 1227 de 2015, que permitió la corrección del componente “sexo” en el documento de identidad y el registro civil de nacimiento (Defensoría del Pueblo, 2018, p. 23).

Sin embargo, a pesar la afirmación legal de los derechos de todas las personas independientemente de su identidad de género y su orientación sexual por parte de la Corte Constitucional y el entramado de derechos obtenidos, resultado en gran medida del esfuerzo de activistas, organizaciones y movimientos sociales, aún falta mucho camino por recorrer y en la práctica aún hay retos que impiden que las personas LGBTQ+ puedan ejercer plenamente estos derechos. En general, en Colombia persiste la discriminación, la violencia por prejuicio y hay barreras de acceso a los derechos de la salud, la educación, el trabajo y la participación política y cívica.

Para avanzar en la garantía de derechos de las personas LGBTQ+, el Gobierno Nacional expidió el decreto 762 de 2018 para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Su objetivo es garantizar el ejercicio de derechos políticos y civiles, en particular el derecho a la vida, a la integridad y a la seguridad. Sin embargo, el plazo de implementación venció el 7 de noviembre de ese mismo año y hasta hoy no se ha cumplido.

Según un informe realizado en 2017 por la Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (2017) hay un riesgo permanente de negación de derechos fundamentales a las personas LGBTQ+ y la obligación de las personas de acudir a mecanismos administrativos y judiciales para alcanzar la

protección por parte del Estado. Los prejuicios por parte de funcionarios públicos y de personas dentro de la comunidad educativa imponen barreras de facto que impiden que las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas accedan a la educación formal o las obliguen a desertar antes de culminar con el ciclo de estudios.

Con respecto a las violencias, según la Corporación Caribe Afirmativo, se evidencia que las mujeres con orientaciones sexuales y/o identidades de género diversas que viven en el Caribe colombiano sufren una cadena de violencias por prejuicios que puede iniciar en las familias (con violencia intrafamiliar y violencia sexual), continúa en ámbitos educativos y laborales en los que no tienen oportunidades de desarrollo socioeconómico, y se extiende al espacio público, donde su presencia es rechazada socialmente por medio de agresiones físicas y verbales (Castañeda, 2020, p. 8).

En cuanto a violencias más visibles, se evidencian altas cifras de homicidios, feminicidios, amenazas, violencia sexual y violencia policial contra las personas LGBTIQ+. Por ejemplo, entre enero y noviembre de 2019, Colombia Diversa y el Sistema de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe, Sin Violencia LGBTI, reportaron el asesinato de 45 personas LGBTI. En su informe de 2018, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses registró 237 casos de denuncia de violencia sexual contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (ACNUDH, 2020, p.21).

A esto se le suman las barreras de acceso al sistema de justicia en el país. Como señala un informe realizado en 2019 por Colombia Diversa, Diversas Incorrectas y la Fundación GAAT los prejuicios de los fiscales y otros operadores de justicia, y la falta de capacitación de los mismos limitan los procesos penales, las denuncias, la investigación y la sanción de los hechos de violencia (Colombia Diversa et al, 2019, p.8)

Además, se han identificado casos graves de violencia contra personas LGBTIQ+ en el marco del conflicto armado en Colombia. Organizaciones como Colombia Diversa y Caribe Afirmativo han entregado a la Jurisdicción Especial para la Paz informes que evidencian que la FARC-EP, paramilitares y fuerza pública cometieron crímenes contra ellas como violencia sexual, amenazas, agresiones físicas y desplazamientos (Castañeda, 2020, p.9,10). A su vez, según el Registro Único de Atención a Víctimas con corte a 2015 se identificaron 1.795 personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas víctimas de violencia en el marco del conflicto armado en razón de su orientación sexual e identidad de género (CNMH, 2015).

De igual forma, el Centro Nacional de Memoria Histórica ha identificado que los hechos violentos hacia estas personas durante el conflicto armado hasta el año 2015 incluyeron “acciones encaminadas a instaurar o mantener el control social heteronormativo y regular los cuerpos y las sexualidades”; amenazas, agresiones y asesinatos selectivos; violencia sexual (especialmente desnudez forzada, violación y esclavitud sexual) y violencia psicológica que pretendía reforzar el binarismo de género (CNMH, 2015, p.432).

## **SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN COLOMBIA**

La Corte ha tomado decisiones que han defendido los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Sin embargo, sus actuaciones demuestran que se necesitan fallos y normas legales para que se garanticen derechos que en la cotidianidad se están vulnerando. Solo hasta 1998, con la Sentencia C-481 de 1998 se derogó el decreto 1726 de 1995 que excluía a las personas homosexuales de la actividad docente y planteó los fundamentos de la protección constitucional sobre la orientación sexual.

Cuatro años después, la Corte falló a favor de un hombre que fue expulsado de su lugar de trabajo tras visibilizar su orientación sexual, confirmando que no se pueden violar los derechos al libre desarrollo de la personalidad y la igualdad y ordenó a la empresa que el hombre pudiera retomar sus labores (Colombia Diversa, s.f).

Más es con la Sentencia T-152 de 2007 y con la Ley 1482 del 2011 que se configura un marco más sólido para garantizar los derechos laborales de las personas LGBTIQ+ en Colombia. La primera indica que “en el momento de contratar, no debe haber diferencia alguna en razón de sexo, raza, categoría social” con base en el principio de la no discriminación (Corte Suprema, 2007). La segunda tiene por objetivo garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo, comunidad o pueblo que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación y sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, sexo u orientación sexual, entre otras (Congreso de la República, 2011).

**No obstante, al igual que ocurre en la identificación de violencias ya mencionadas, el andamiaje legal no es suficiente para detener la discriminación y violencias en los lugares de trabajo hacia las personas con orientación e identidad de género diversas.**

El informe Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión (2013) de la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo concluye que los chistes intencionados y señalamientos frecuentes entre compañeros/as, además de las acciones de presión de los/las jefes, así como el acoso sexual (sobre todo a mujeres) son prácticas y actitudes vividas en el campo laboral por las personas sexo/género diversas (p.41). Además, hace énfasis en que el mundo laboral formal resulta casi por completo excluyente para personas trans, hombres y mujeres feminizados o masculinizados, en situaciones de pobreza, teniendo en cuenta que si se agregan las desigualdades sociales por etnia o por nivel educativo, el panorama es aún más excluyente y violento para ellas en sus espacios laborales (p.186).

Con respecto los empleadores y personas del mundo empresarial, el informe señala que hay tres posturas frente a la diversidad sexual en el sector laboral: la primera se refiere a una invisibilización del tema con el argumento de que la sexualidad es un asunto privado; la segunda se refiere a las dificultades de personas homosexuales para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales y la tercera “reconoce todas las manifestaciones de la diversidad como un activo potencial al interior de las empresas” (p.169).

Con respecto a este último sector, el empresarial, en el país existe la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTCO). Esta es una institución privada sin ánimo de lucro que desde 2012 busca fortalecer económica y socialmente a las personas LGBTI del país a través de estrategias para potenciar el desarrollo de negocios y promoviendo la diversidad y la inclusión como herramientas para la productividad empresarial (CCLGBTCO, 2019).

La Cámara desarrolló en conjunto con el Centro Nacional de Consultoría un estudio sobre las condiciones laborales de las personas LGBTI en el país en el año 2016. Se realizaron 391 encuestas a personas entre 18 y 65 años de 10 ciudades capitales del país, a quienes se les preguntó sobre opiniones y sentimientos sobre su trabajo en el marco del programa "Talento Diverso", que busca fomentar el empleo dirigido a las personas LGBTI en Colombia.

Y aunque los datos arrojan que el 78% de las personas encuestadas siente que la empresa en la que trabaja confía en ellas y el 76% dice sentir orgullo de trabajar allí, hay algunos resultados que no muestran un panorama tan optimista.

Una muestra de ello es que el 50% de las personas consultadas manifestó sentir incomodidad cuando se reveló su identidad sexual en el entorno laboral y el 67% no reportó un mal comportamiento o violación a las políticas contra discriminación en los últimos dos años. También se identificaron como puntos clave la necesidad de hablar con franqueza y sin miedo por parte de las personas de recursos humanos, usar un lenguaje incluyente en espacios laborales y difundir información para crear un contexto incluyente para las personas LGBTI.

En cuanto a otros análisis aún más recientes, sobresale La línea Base de la política pública para la Garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de la Alcaldía de Bogotá, 2019 y el Ranking PAR para Colombia de equidad de género del mismo año.

En la Línea Base se hace una caracterización de la población en la capital del país, y se resalta que son las mujeres trans quienes en un mayor porcentaje han recibido expresiones humillantes en el ambiente laboral. Además, identifica que son los gays (77,4%) quienes ocupan la mayor parte de su tiempo trabajando, le siguen las mujeres trans (65%), las lesbianas (57,5%), las personas bisexuales (55,9%) y por último se ubican los hombres trans (48,4%).

En el informe de resultados del Ranking PAR 2019 de la organización Aequales, en Colombia se profundizó en la medición de acciones que las organizaciones están implementando dirigidas a la inclusión de las personas LGBTIQ+. Sobre esto se destaca que, en general, la implementación de este tipo de prácticas es muy incipiente: **solo 1 de cada 5 organizaciones tiene un plan o política de inclusión de las personas LGBTIQ+**. El documento destaca que es necesario crear tanto espacios seguros en las organizaciones como señalar que hay beneficios y/o políticas que se dirigen al personal LGBTIQ+ dados los prejuicios, dificultades y barreras que estas personas deben enfrentar en el ámbito laboral (Aequales, 2019, p.39).



PH: Fernanda Caicedo Reyes | @mafecaicedoreyes (Instagram)

## COLOMBIA: ENCUESTA LGBTIQ+ Y ACOSO LABORAL

### ¿Quiénes participaron?

En la primera encuesta latinoamericana sobre acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral para las personas LGBTIQ+, 402 personas respondieron el formulario en Colombia de las cuales, el 85,1% tiene menos de 40 años. De estas personas el 53,6%, se define como perteneciente a la clase media, y a su vez, el 56% tiene como nivel educativo un título universitario.

Según los datos arrojados, en cuanto a la orientación sexual el 57,5 % se identifica como gay, el 20,1% como lesbiana, el 12,7% como bisexual, el 1,7% como heterosexual (quienes son hombres y mujeres trans), el 6% como pansexual, el 0,7% como demisexual y el 0,7% como asexual.

Con respecto a la identidad de género, el 36,3% se identificó como varón, el 22,4% como varón cis, el 21,6% como mujer, el 6,5% como mujer cis, el 5,2% como no binario o no binarie, el 3% como queer o cuir, el 2,7% como mujer trans, y el 2,2% como varón trans.

En consecuencia, hay una amplia diferencia con respecto a la cantidad de personas que respondieron la encuesta y que se identifican dentro de la categoría de femeneidades (30,8%) a quienes se identifican dentro de las masculinidades (60,9%) y aún más de quienes entran en lo no binario (8,2%).

Además, las respuestas obtenidas nos indican que el 4% de la muestra pertenece a un pueblo originario (Bari, Zinú, Pijaos, Los Pastos, Nasa, Wayuu, Guane) y el 5,5% de las personas encuestadas se reconoce como afrodescendiente.

También es importante destacar que el 56% de la población muestreada trabaja en el sector privado, mientras que el 25, 1% lo hace en el sector público, el 8,2% lo hace en el tercer sector y el 10, 2% trabaja por cuenta propia.

Igualmente, el 13% de las lesbianas y el 21% de los gays que respondieron la encuesta se identifican como pertenecientes a una clase alta, a diferencia de las personas trans y de las personas intersex. En su caso, respectivamente, solo el 6% y el 8% afirma pertenecer a esta posición socioeconómica.

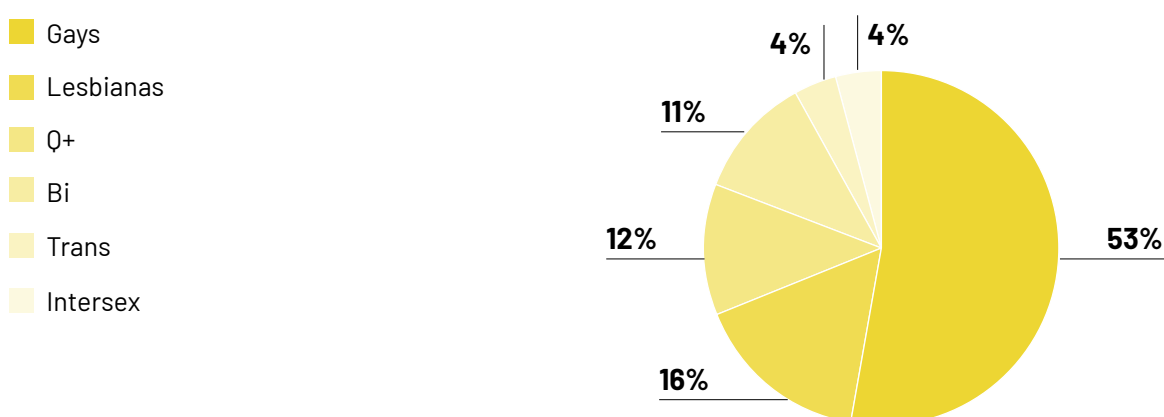
Esta concisa descripción global de la población que respondió a la encuesta en Colombia indica de antemano que los resultados generales están atravesados por características específicas: por un lado, más de la mitad de la muestra está compuesta por hombres gays, por personas que pertenecen a la clase media y por personas que tienen como mínimo un título universitario. Y por el otro, son notoriamente bajos los porcentajes tanto de las personas que se identifican como intersex, hombres trans, mujeres trans o no binarios o queer, y personas que pertenecen a pueblos indígenas, afro o raizales.

En consecuencia, la muestra obtenida en un nivel general no solo nos indica que aún prevalece un mayor acceso a datos, información y conocimiento sobre las experiencias de ciertos grupos poblacionales, sino que además es necesario distinguir entre las variables socioeconómicas y culturales de las personas para identificar a fondo, a partir de un análisis transversal, las situaciones específicas de las lesbianas, gays, bisexuales, mujeres y hombres trans y las personas intersex en sus lugares de trabajo.

## La situación y vivencias de las personas LGBTIQ+ en el sector laboral

Dicho lo anterior es necesario tener en cuenta que el 52,7% de la muestra es gay, y que de ese porcentaje el 51% pertenece a la clase media. Además, son estas personas quienes menos reportaron experimentar situaciones de discriminación, violencia y acoso en comparación con personas con otras orientaciones sexuales e identidades de género. Es decir, si la encuesta hubiese tenido más personas trans o lesbianas, por ejemplo, es posible que el panorama de discriminación y violencia por prejuicio y los resultados en general en Colombia fuesen aún más críticos.

### MUESTRA DE PERSONAS LGBTQ+ QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA EN COLOMBIA



Aun así, al revisar los resultados de todos los países de la región se evidencia que **Colombia es el segundo país en el que más se viven situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral y es el tercer país en el que más personas respondieron que en el último año en su trabajo han sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género (40,3%).**

Sin embargo, la situación que resulta del último dato señalado merece una especial atención. **Más de la mitad de la muestra de las personas que respondieron la encuesta no siente haber sufrido este tipo de situaciones, si bien en muchos casos sí reconoce haber recibido comentarios inadecuados, bromas, exigencias de cambio de apariencia, exclusión, aislamiento, violencia verbal, etc.** Esta observación nos dirige al primer tema que se debe destacar: la no identificación y naturalización de violencias por parte de las personas LGBTIQ+ en sus espacios laborales.

### Reconocer e identificar violencias

Los resultados de la encuesta dan cuenta de que la mayor problemática para las personas de orientaciones sexuales y/o de identidades de género diversas no se manifiesta en gran medida en las condiciones formales laborales sino en las relaciones sociales entre las personas con las que se comparten espacios de trabajo. En especial, sobresalen las conductas de violencia por prejuicio y discriminación a través de opiniones:

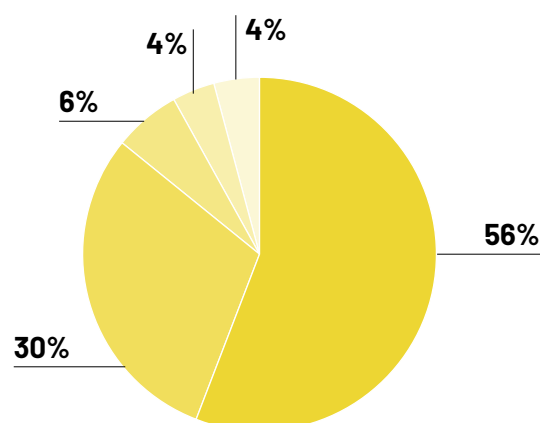
- El 44,3% dijo haber recibido comentarios inadecuados acerca de su cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.
- Las bromas y los comentarios negativos son las situaciones que más admiten que han vivido las personas LGBTQ+ en su lugar de trabajo en el último año. El 56% ha sufrido por este tipo de opiniones.
- La mitad de la muestra (49,5%) señala que se ha enterado de que se han hecho comentarios negativos a sus espaldas sobre aspectos relacionados con su orientación sexual, identidad o expresión de género.

**De hecho, esta situación permite corroborar que es la violencia psicológica el tipo de violencia que más se manifiesta contra las personas LGBTQ+ en el país. El 77,6% afirmó haber experimentado violencia psicológica en su lugar de trabajo en el último año.** Se confirma que, como se señaló en el apartado contextual, si bien en general en Colombia existen ciertas garantías formales hacia las personas LGBTQ+ en el sector laboral, en la cotidianidad se siguen viviendo prácticas discriminatorias hacia ellas.

El 81% de feminidades, el 75% de masculinidades y el 85% de personas no binarias han sufrido violencia psicológica en los últimos dos años. Por lo tanto, hay que considerar el alto porcentaje de personas encuestadas que dice que no ha sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en relación con el alto porcentaje de violencia psicológica que arrojan los datos. Son muchas las personas diversas que no identifican ni reconocen las bromas y los comentarios malintencionados e incluso las situaciones de aislamiento y exclusión en los encuentros sociales y laborales como prácticas o conductas violentas o de discriminación.

#### EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU...

- No he sufrido acoso o violencia por mi orientación sexual y/o identidad de género
- Orientación sexual
- Ambas
- Identidad de Género
- No sé/ No corresponde



De hecho, según la muestra, el 35% de las personas que respondió "No he sufrido acoso, violencia o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género" a su vez responde que le han hecho bromas y comentarios asociados a su identidad. Del mismo modo, el 23,1% de quienes afirman haber vivido situaciones de violencia verbal también niegan haber vivido en el último año situaciones de violencia por su orientación sexual y/o identidad de género.



**Esta situación también plantea hasta qué punto se niegan, desconocen o pasan por alto este tipo de violencias discriminatorias al momento de afirmar que se trabaja con mucha o poca comodidad en el sector laboral.** Por ejemplo, en Colombia, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta dice que no trabaja con incomodidad. La naturalización de la violencia psicológica por parte de empleados/as y empleadores/as y en especial el no reconocimiento de que las relaciones sociales y las palabras tienen una incidencia (si bien no es física ni en muchos casos directa) perjudica la posibilidad de llegar a conformar espacios incluyentes y comprometidos con la diversidad sexual y de género en los lugares de trabajo.

---

*“Lo más común, aún sabiendo de mi orientación, es el chiste de maricas en el almuerzo o en otras conversaciones informales”*

---

Por otra parte, **esa violencia velada asumida como algo que quizás “no es tan grave” es vivida e identificada de manera diferente por las personas según su orientación sexual e identidad de género.**

Por ejemplo, el 44% de las personas trans dice que ha sufrido acoso, violencia o discriminación por su identidad de género y solo el 17% dice que no ha experimentado alguna de estas situaciones. Y en efecto son las personas trans quienes más viven escenarios de violencia psicológica en los lugares de trabajo, pero a su vez son quienes en mayor medida identifican estas conductas discriminatorias como prácticas perjudiciales.

Por el contrario, el 62% de la población gay y el 64% de la población bisexual en la muestra dice que no ha sufrido acoso, violencia o discriminación por su orientación sexual o identidad de género; sin embargo, más de la mitad de estas personas sí reconoce vivir situaciones específicas como las mencionadas anteriormente. Teniendo en cuenta que los gays conforman la muestra poblacional más grande, de ahí se puede inferir la comodidad laboral general de los resultados anteriormente descritos.

**Esta situación indica que son necesarios programas y/o políticas de inclusión y de no discriminación en las empresas que permitan identificar estas violencias ocultas e incidir especialmente en personas (LGBTIQ+ o no) que han naturalizado conductas de acoso o violencia.**

Aún más, estos programas deben tener una incidencia clara y específica en las transformaciones de la cultura organizacional que, si bien toman tiempo, pueden trabajarse por medio de acciones sencillas y especialmente a cargo de las personas en posiciones de liderazgo.

De igual modo, la situación que viven las personas LGBTIQ+ con respecto a otro tipo de violencias tampoco es alentadora. Hacemos énfasis en algunos datos que arrojan los tipos de violencia institucional que se viven en contextos laborales hacia personas de orientación sexual e identidades de género diversas:

- El 7,3% respondió haber sido despedido del trabajo.
- El 11% no ha recibido beneficios familiares.
- Al 3,8% le han impedido acceder a un espacio físico y al 8% lo han cambiado de su puesto (físico) de trabajo.
- El 19,3% ha sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.






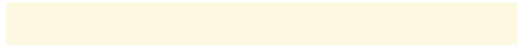
- El 21% afirma percibir un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera y/o salario.

*“Algunas de mis compañeras no entran al vestier si yo estoy en él.”*

Mujer trans

Si bien estas cifras no dan cuenta de situaciones alarmantes, sí muestran que hay un clima institucional que no solo puede perjudicar la salud psicológica de las personas LGBTIQ+, sino que además no les da garantías y seguridad acerca de estar en igualdad de condiciones con sus demás compañeros/as de trabajo, ni tener oportunidades económicas justas.

#### HAN SUFRIDO VIOLENCIA INSTITUCIONAL

L		<b>46%</b>
G		<b>33%</b>
B		<b>31%</b>
T		<b>72%</b>
Q		<b>46%</b>
I		<b>36%</b>

En cuanto a otros tipos de violencias, el 5,5% de la muestra sufrió violencia física en su lugar de trabajo. En realidad, no hay diferencias significativas con respecto a la posición socioeconómica de la persona que fue agredida o al nivel de estudios que tiene. Solamente sobresale que en mayor medida las personas que fueron agredidas físicamente trabajan por cuenta propia (como independiente, monotributista u otras modalidades). De ahí se infiere que este tipo de conductas se producen en mayor medida a causa de que las relaciones en este tipo de ámbitos laborales no están reguladas ni se pueden controlar laboralmente de manera tan explícita o efectiva.

Aunque la cifra es relativamente baja, es preocupante identificar que este tipo de agresiones recaen principalmente en personas trans (el 22% de ellas). El hecho de que 23 de 402 personas hayan indicado que experimentaron violencia física en su lugar de trabajo en el último año y que sean personas trans quienes más lo han experimentado ratifica lo que ya otros estudios e investigaciones han denunciado: las personas trans son objeto de mayor violencia, prejuicios y discriminación tanto por el desconocimiento en torno a lo que significan las identidades de género diversas o no normativas, como por la permisividad que existe en cuanto al ejercicio de violencias cotidianas. En consecuencia, no sobra recordar que la sociedad ejerce mayor violencia sobre aquello que es percibido como una “opción de vida” y no como algo equívocamente asociado a “la naturaleza” y que no se puede cambiar (Quiles del Castillo, 2019).

Con respecto al indicador de violencia sexual, el 22,6% del total de la muestra señaló que ha sufrido abuso o agresión sexual en su lugar de trabajo. La investigación muestra que fue más recurrente sufrir este tipo de violencia que sufrir agresiones físicas siendo LGBTIQ+ en el sector laboral. El 28% de las personas

trans afirma haberlo vivido, al igual que el 10% de quienes se identifican como queer, el 8% de las mujeres lesbianas, el 7% de las personas intersexuales y el 6% de los hombres gays.

Sobre este tema también sobresale que el 12% de las feminidades, el 9% de las personas no binarias y 6% de las masculinidades ha sufrido abuso o agresión sexual. Estas cifras indican que hay factores diferenciales entre los grupos analizados. La violencia sexual la sufren más las personas que se identifican en la categoría de femeneidades y las personas de género no binario, lo cual nos conduce al siguiente tema de análisis: ¿quiénes llevan más las de perder en el panorama laboral colombiano?

### Las personas trans, las mujeres lesbianas: atención

Como señalamos en el contexto general sobre las personas LGBTIQ+ en Colombia, los prejuicios en las instituciones educativas impiden que estas personas tengan un acceso pleno a la educación formal y en muchas ocasiones estén obligadas a desertar de sus procesos de formación educativa. Según la Encuesta de clima escolar a jóvenes LGBT llevada a cabo por Colombia Diversa y Sentido (2016), la orientación sexual y la expresión de género están entre las principales razones de discriminación contra estudiantes en instituciones de educación básica.

La deserción escolar debido a la discriminación afecta principalmente a las personas trans. Según un estudio realizado por la Secretaría Distrital de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá, las mujeres lesbianas, las personas bisexuales y los hombres gays cuentan con un nivel universitario promedio de 56.15%, 52.02% y 51.28% respectivamente. En postgrado, son los y las bisexuales quienes presentan más altos porcentajes, con 17.61%, seguidos por los hombres gays, con 11.68%. En cambio, sólo el 11.9% de las personas trans ha accedido a estudios universitarios y apenas el 1.94% a estudios de postgrado.

La situación para las personas trans en Colombia no es fácil y los resultados obtenidos en esta investigación confirman que sus vivencias en el sector laboral son una muestra de ello. Como se señaló, solo el 6% de las personas trans participantes de la encuesta se autoidentifican pertenecientes a una posición socioeconómica alta y en todos los tipos de violencia y de situaciones de discriminación son las personas trans quienes tienen los indicadores más altos.

Además de los resultados señalados anteriormente en cuanto a violencia sexual y física, se resalta que:

- El 83% de las personas trans ha sufrido por bromas y comentarios negativos.

---

*“Me acusan de ‘violador de niños’ por ser profesora trans. Tengo que dar mis clases siempre con puertas abiertas para evitar chismes”.*

---




- El 78% de las personas trans se ha enterado que a sus espaldas hacen comentarios negativos relacionados con su orientación sexual o identidad de género. Y el 56% ha recibido insultos.
- El 39% de las personas trans han sido excluidas de reuniones de trabajo o sociales a comparación del 16% de gays y el 16% de bisexuales.

- Las personas trans son el único grupo en el que el porcentaje de quienes se sienten incómodos/das es mayor al porcentaje de quienes no sienten incomodidad en su lugar de trabajo.
- El 44% de quienes se identifican como trans afirma que ha sufrido ciberacoso (la mayoría son mujeres trans).
- El 50% de las personas trans que pertenecen a clase baja no ha recibido beneficios familiares.
- El 64% de las mujeres trans respondieron que en su lugar de trabajo no utilizan su nombre o los adjetivos que corresponden con su identidad de género autopercebida.

A la vez, se identifica que son las lesbianas quienes les siguen en peores condiciones en el mundo laboral: el 58% de lesbianas se han enterado de que sus espaldas hacen comentarios negativos relacionados con su orientación sexual; al 35% de lesbianas clase baja lo han aislado y el 25% de lesbianas de clase alta ha recibido contacto físico indeseado o inadecuado. Estos resultados también dan cuenta que quienes entran en la categoría de femineidades enfrentan en mayor medida situaciones de violencia, acoso y discriminación que quienes entran en la categoría de masculinidades.

Según los datos arrojados, son las personas que entran en la categoría de masculinidades quienes menos han sufrido por discriminación, acoso o violencia por su identidad de género o su orientación sexual (el 61%) a diferencia de las femineidades (47%) y de les no binaries (46%). La siguiente gráfica es un ejemplo de cómo varían los porcentajes y una muestra que se repite en diferentes episodios de discriminación.

#### PORCENTAJE DE QUIENES AFIRMAN HABER RECIBIDO COMENTARIOS INAPROPIADOS ACERCA DE SU CUERPO, GESTUALIDAD Y/O VESTIMENTA

Femeneidades		<b>55%</b>
Masculinidades		<b>37%</b>
No binaries		<b>55%</b>

Además, según se detectó, hay una diferencia significativa entre femineidades (14%) y masculinidades (4%) con respecto a quienes han sido despedidas/os de sus lugares de trabajo. En consecuencia, se evidencia que se mantienen relaciones de desigualdad que expresan una tradición patriarcal en las prácticas y relaciones laborales.



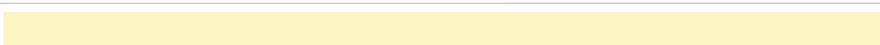
#### Lo transversal: la situación socioeconómica y el nivel educativo

La situación socioeconómica y el nivel educativo son transversales. Hay más situaciones de acoso, discriminación y violencia a quienes se identifican como pertenecientes a la clase baja y quienes tienen un nivel educativo bajo.



Los datos indican que son las personas con bajas condiciones socioeconómicas y un nivel educativo básico quienes sufren de mayor ciberacoso (19%), violencia psicológica (88%), institucional (46%) y sexual

(13%). **Este reporte es una alerta para las empresas y los lugares de trabajo que contratan a personas con niveles educativos bajos, con el fin de que focalicen esfuerzos hacia prácticas incluyentes hacia las personas LGBTQ+, dado que se presenta una doble discriminación.**

#### HOMBRES GAYS QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA VERBAL SEGÚN SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

Clase alta		<b>8%</b>
Clase media		<b>15%</b>
Clase baja		<b>26%</b>

#### MUJERES LESBIANAS QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA O ABUSO SEXUAL

Clase alta		<b>0%</b>
Clase media		<b>6%</b>
Clase baja		<b>12%</b>

En los lugares de trabajo de quienes tienen como máximo un título de secundaria se ejerce violencia psicológica de manera dramática (93%).

Por otra parte vemos, que tener cierto nivel educativo es una condición que incide al tomar la decisión de realizar una denuncia o queja por alguna situación de violencia, acoso y/o discriminación: el 82% de las personas con como máximo título de secundaria no denunció, el 69% de personas con un nivel de título universitario no lo hizo y el 50% de personas con posgrado tampoco.

**De igual manera, pertenecer a un nivel económico alto o tener estudios de posgrado no significa estar exento/a de vivir este tipo de situaciones.** Por ejemplo, el porcentaje es muy alto con respecto a la violencia psicológica: el 66% de las personas que se identifican como pertenecientes a la clase alta, el 75% de personas con doctorado y el 78% de las personas con título universitario.

#### ¿Qué tanta comodidad?

En general hay más sensación de comodidad que de incomodidad en los lugares de trabajo. Sin embargo, esto varía según su posición socioeconómica y el sector laboral en el que trabaje.

Existe un alto porcentaje de gays y bisexuales que se sienten muy cómodos/as en su lugar de trabajo, mientras quienes más sienten incomodidad son las personas trans:

¿QUÉ TANTA COMODIDAD SIENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO?	L	G	B	T	Q
Mucha incomodidad	8%	3%	7%	23%	4%
Algo de incomodidad	29%	14%	17%	35%	34%
Ni lo uno, ni lo otro	10%	15%	13%	12%	17%
Algo de comodidad	39%	23%	15%	18%	17%
Mucha comodidad	14%	45%	48%	12%	24%

De hecho, según la muestra, las personas que se identifican como pertenecientes a la clase media no sienten casi incomodidad en su lugar de trabajo y más de la mitad de las personas que se identifican como pertenecientes a la clase alta se sienten muy cómodas. A diferencia de las personas LGBTIQ+ que afirman pertenecer a la clase baja, de ellas casi la mitad se sienten incómodas en su lugar de trabajo.

El 76% de las personas que trabajan en el sector privado y el 75% de quienes trabajan por cuenta propia no sienten incomodidad en su lugar de trabajo. El 70% de las personas que trabajan en el sector público no sienten incomodidad en su lugar de trabajo. Incluso, el 44% de las personas que trabajan en el tercer sector sienten mucha comodidad, igual que quienes trabajan por cuenta propia.

*“Mi orientación sexual en general es bien recibida por mis compañeros, porque según ellos 'no se me nota'”*

En realidad, la sensación de mucha incomodidad no varía mucho dependiendo el sector. Sin embargo, en el sector público es donde hay mayor sensación de “algo de incomodidad” (24%).

De lo anterior persiste la duda acerca de por qué a pesar de las situaciones de discriminación evidentes en los resultados, hay un número tan significativo de personas con un nivel socioeconómico medio o alto que se sienten cómodas en su lugar de trabajo. Valdría la pena profundizar sobre el cargo desempeñado, su estatus o “compensación” por medio de beneficios laborales, y tener en cuenta la violencia psicológica, que en muchos casos no se reconoce como una forma de discriminación.

Finalmente, nos parece importante hacer un llamado de atención acerca de la situación de las personas LGBTIQ+ con algún tipo de discapacidad. En la muestra de Colombia el 7,7% y, en especial, el 3% manifestó tener una discapacidad psicosocial. Si bien no son muestras muy representativas, vemos con preocupación que para estas personas los escenarios de violencias, acoso y discriminación son el doble o incluso el triple de recurrentes que para la media de la población encuestada así:

- El 50% ha sido excluido de reuniones de trabajo o sociales (la media es 20,8%)
- El 53% ha sufrido violencia verbal (la media es de 23,1%)
- El 17% ha sufrido violencia física (la media es 5,5%)

- El 21% ha sufrido violencia sexual (la media es 8,3%)
- Al 20% le han pedido favores sexuales (la media es 9,8%)
- El 41% ha sufrido disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o objetivos laborales (la media es 19,3%).

Esta situación requiere de una atención especial, porque hay una intersección que conduce al aumento significativo del acoso, el abuso y la violencia.

### Las empresas y sus rutas de acción

Los datos que se obtuvieron sobre las experiencias de discriminación, acoso y violencia hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas dan cuenta de los altos índices de violencia en sus lugares de trabajo. De igual manera, advierten sobre la urgente puesta en práctica de programas y políticas en las empresas y corporaciones dirigidas a la formación y sensibilización de sus empleados/as sobre temas LGBTIQ+ para lograr así mejores condiciones de empleabilidad.

En los siguientes apartados abarcamos temas puntuales que las empresas y demás espacios laborales deben tener en cuenta sobre el camino realizado y lo que falta por recorrer.

### En quienes hay que incidir más es en los compañeros y compañeras de trabajo

Según la investigación, son los compañeros del equipo de trabajo (25,4%) y las compañeras del equipo de trabajo (23,4%) quienes ejercen principalmente la/s conducta/s anteriormente descritas. Este resultado se mantiene igual para todos los sectores laborales.

En menor medida las jefas (11,7%) y los jefes (13,4%), y en último nivel otras -como clientas, terceras- (2%) y otros -clientes, terceros- (10%). Como se observa, en cada posición, por pocos puntos, son los hombres quienes en mayor medida ejercieron las conductas de acoso, abuso y/o discriminación.

**Sin duda las políticas y programas de inclusión y de diversidad deben atravesar todas las áreas y sectores de la organización, y el clima empresarial debe estar en general en armonía con dichos objetivos.** Sin embargo, resaltamos la necesidad de focalizar esfuerzos hacia unas relaciones de respeto mutuo entre compañeros y compañeras de equipo trabajo. Esto contribuye no solo a mantener un equilibrio en la cotidianidad, sin daños individuales, sino también a un desempeño laboral más eficaz.

### Son bajos los índices de denuncia

Se detectó en la investigación que solo el 11% de las personas ha puesto una queja o ha denunciado alguna situación o situaciones de discriminación, violencia o acoso en su lugar de trabajo. Esta situación muestra cómo las personas se quedan calladas ante acciones de agresión por su orientación sexual o su expresión o identidad de género. No recurren ni a sus lugares de trabajo ni a organismos estatales.

En general, las personas que sí han denunciado lo han hecho en su lugar de trabajo. El 9,1% lo hizo de esta forma. Es muy poco lo que se recurre a organismos estatales o que denuncia en ambos espacios.

---

*“Fui acosada sexualmente por mi jefe inmediato. No denuncié pues trabajaba con una comunidad religiosa y esta persona tenía un gran cargo y sabía que perdería mi trabajo si lo hacía.”*

---

De quienes denuncian, el 14% de las personas pertenece al sector público y el 19% al tercer sector. Son cifras bajas. Pero las que más preocupan recaen sobre el sector privado y quienes trabajan por cuenta propia: el 6% y el 7% respectivamente.

**De quienes no denuncian en su lugar de trabajo, la mayoría lo hace por temor a exposición, represalias o consecuencias en el trabajo: el 38% de quienes trabajan en el sector público, el 34% en el sector privado, el 55% en el tercer sector y el 54% de quienes trabajan por cuenta propia.** El alto porcentaje de personas que trabajan como independientes y que no denuncian por temor a consecuencias o represalias en el trabajo no lo hacen probablemente porque consideran que ponen en riesgo posibilidades de adquirir más trabajos al no tener contratos fijos y por lo tanto trabajo a largo plazo asegurado.

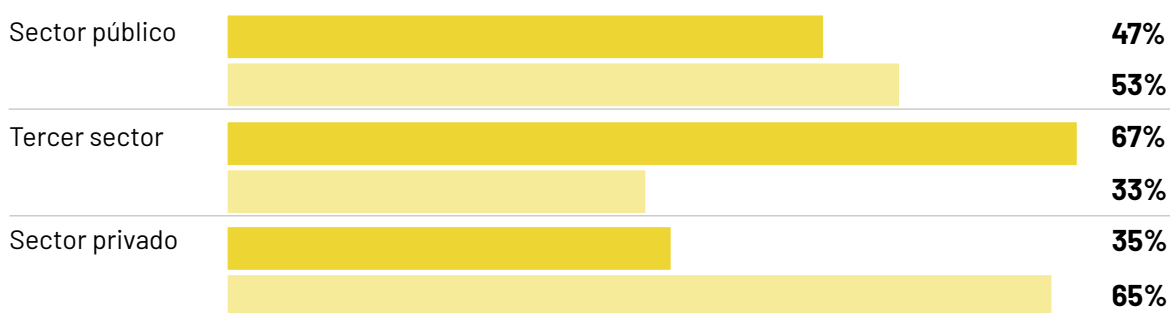
No obstante, el temor a quejarse por discriminación, independientemente de en qué sector se trabaje, es una realidad. Incluso “salir del closet” en el sector laboral también produce este tipo de sentimientos. Si bien el 66,5% dijo que salió del closet en su empresa y de ese porcentaje el 81% dijo que no tuvo represalias o dificultades, el 23,1% no ha expresado su orientación sexual y/o su identidad de género por miedo a las represalias y consecuencias laborales.

De ahí, la importancia de mantener un ambiente de confianza organizacional que disuelva las prevenciones y los miedos.

Sin embargo, consolidar ambientes incluyentes en donde las personas puedan expresar su diversidad sexual y de género no es suficiente. Se incentiva a las empresas a tener mecanismos de denuncia confiables y eficaces:



## ¿CESÓ EL ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN LUEGO DE LA DENUNCIA?



 Sí

 No

Si bien no son los resultados que se esperaría, la encuesta muestra que hay algunas empresas que están haciendo las cosas bien con respecto a este tema.

Sin embargo, vemos que solo el 35% de quienes trabajan en el sector privado y realizaron una denuncia, afirman que las situaciones descritas anteriormente cesaron. Esta señal indica la necesidad no solo de tomar acciones al respecto sino de afinar los mecanismos tanto de denuncia y toma de acciones como de mejoramiento en la forma de hacerles seguimiento.

Por otra parte, se destaca y sobresale que tras el 67% de las denuncias en el tercer sector, hubo alguna sanción o consecuencia por parte de la empresa hacia la persona o personas que ejercieron el acoso, la violencia y/o la discriminación. Sin embargo, los resultados son menos alentadores en el sector público (27%) y aún más en el sector privado (23%).

Por último, destacamos que la segunda razón por la que no se denuncia en los lugares de trabajo, independientemente de en qué sector se trabaja o cuál es su nivel educativo, es porque no lo consideran necesario. De ahí el afán de que toda la empresa y en especial las personas LGBTIQ+ reconozcan las conductas de violencia psicológica como prácticas perjudiciales que deben ser suprimidas.

Hacen falta programas y políticas de inclusión, diversidad y la no discriminación.

El 45,7 % de la muestra dijo que no conoce ninguna política y/o programa sobre inclusión de la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo y que considera necesario que exista. Esta situación dificulta la posibilidad de propiciar ambientes incluyentes en donde prime el respeto hacia todas las personas que hacen parte del ámbito laboral.

---

*“Hay personas que perciben como discriminación que la empresa tenga un grupo de diversidad e inclusión enfocado a la población LGBT+.”*

---

Se destaca que hay un pequeño avance en cuanto más del 15% en todos los grupos (lesbianas, gays, bisexuales, trans, Q+, intersex) se sienten a gusto con los programas que hay en su empresa. En general, el 20,8% conoce los programas y políticas de inclusión y diversidad y siente que le representan. Si bien no es un indicador deseable, logra mostrar un camino para avanzar.

El 43% de las personas que trabajan en el tercer sector conoce programas de inclusión y diversidad en su empresa y se siente a gusto con estos. Hay un mayor, aunque pequeño, avance en el sector público que en el privado. En el público el 23% se siente a gusto con los programas y en el privado el 18%.

**No es suficiente que haya políticas de inclusión y no discriminación en los lugares de trabajo. La encuesta muestra que el 11,7% de las personas responde que sí conoce este tipo de programas mas no se siente representado por ellos.** En especial, lo manifiestan las personas trans y quienes trabajan en el sector público, lo que permite conectar con resultados expuestos anteriormente con respecto a los índices de violencia y acoso y la forma como la organización reacciona ante estas acciones.

---

*“En mi empresa una vez incluso dieron una conferencia con un médico invitado sobre la depresión y suicidio en la comunidad trans debido a la transfobia de nuestra sociedad. Mi empresa me enorgullece en ese sentido. Ojalá que fuera el caso para todas las empresas.”*

---



PH: Fernanda Caicedo Reyes | @mafecaicedoreyes (Instagram)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Colombia la discriminación y violencia hacia las personas con orientaciones sexuales y/o identidades de género diversas en el sector laboral se manifiestan tanto en la discriminación en materia de empleo (y por lo tanto en la desigualdad de condiciones para acceder a algún cargo), como en la imposibilidad de gozar plenamente del derecho a tener un trabajo decente y seguro.

Si la encuesta realizada hubiera tenido como objetivo preguntar únicamente por la percepción sobre acoso, violencia y discriminación a las personas en su lugar de trabajo y por su nivel de comodidad, el panorama, si bien no sería perfecto, sí parecería alentador. No obstante, la investigación profundiza en los diferentes tipos de violencia y en conductas de discriminación específica y es notorio que para las personas LGBTIQ+ que tienen un empleo hoy en Colombia aún no hay una cultura empresarial y laboral de respeto y reconocimiento de la diversidad.

Es a través de tratos, exigencias y relaciones sociales cotidianas, de conductas de agresión física y sexual y de decisiones de corte económico que se niega la igualdad de oportunidades y derechos para todos/as los trabajadores y trabajadoras. La apuesta entonces, es a que esta posibilidad de identificación de las agresiones se dé por parte de las personas LGBTIQ+ así como de los demás miembros de la compañía. Es urgente desnaturalizar vivencias que en realidad son prácticas discriminatorias veladas y cotidianas hacia las formas de expresión, las orientaciones sexuales y las identidades de género no normativas. Probablemente, de esta forma también las personas denuncien más las situaciones vividas.

También es indispensable consolidar un clima de respeto por la diversidad con los círculos más cercanos de trabajo: los compañeros y compañeras de trabajo de las personas LGBTIQ+ con quienes se comparte a diario, tanto en espacios físicos como virtuales. Si desde ahí se comprende que con ciertas formas de comportamiento se perjudica la salud psicológica y emocional de los/las otros/as, se crea un primer eslabón para garantizar espacios laborales más incluyentes y empresas con mayores índices de productividad.

Para consolidar dicho clima de inclusión son necesarios programas y políticas empresariales que promuevan el conocimiento, entendimiento y respeto por las personas con identidades no normativas. Vemos con preocupación que prácticamente la mitad de la muestra dijo que en su lugar de trabajo no existen este tipo de programas y considera necesario que existan. Si bien hay un pequeño porcentaje de personas que se siente a gusto con los recursos que tiene su empresa, lo cual demuestra que en algunos espacios se están haciendo las cosas bien, en general es evidente la ausencia de políticas de este tipo.

Por otra parte, los resultados de dichos programas se deben evaluar no solo desde cuántas actividades haga una compañía o una empresa. Se necesita, por un lado, tener continuidad y cohesión en las mismas y hacerles seguimiento, y por otro escuchar las voces de las personas que se identifican como LGBTIQ+, quienes son las principales receptoras de las políticas y la cultura empresarial. Los resultados de esta investigación nos permiten identificar que son muchas las personas que no se sienten representadas por las estrategias que proponen sus lugares de trabajo.

En particular, se resalta que en todos los tipos de acoso y discriminación las personas trans son las que muestran mayores niveles, en segundo lugar, las mujeres lesbianas y en menor medida, pero aún con

porcentajes relevantes, gays y bisexuales. En consecuencia, se recomienda prestar atención especial a cada grupo poblacional, teniendo en cuenta las diferentes dificultades de cada uno de ellos.

Finalmente, la investigación nos indica que hace falta mejorar el funcionamiento de las rutas de atención contra la discriminación, la violencia y el acoso en las empresas y lugares de trabajo. Las organizaciones, en primer lugar, deben propiciar un espacio seguro y de confianza para que a las personas no les atemorice denunciar al creer que pueden tener posibles represalias laborales. Y, en segundo lugar, es necesario que las rutas de acción sean eficientes. Así, se detienen las conductas que perjudican tanto a las personas LGBTQ+ como al clima organizacional y se consolidan vínculos de confianza, solidaridad y respeto entre la empresa y las personas que trabajan en ella.



PH: Finn-E | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUDH (2020) *Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de Derechos Humanos en Colombia durante el año 2019*.

Aequales (2019). *Ranking PAR 2019. 5 años catalizando la equidad. Colombia*. Disponible en: <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-colombia-2019.pdf>

Alcaldía de Bogotá. (2019) *Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI*. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf>

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia y Centro Nacional de Consultoría (2016). *Relacionamiento con trabajadores LGBTI*.

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBCO). (2019). *Diversidad Empresarial: La Nueva Conquista De La Comunidad LGBT En Colombia*. Disponible en: <https://www.cclgbt.co/diversidad-empresarial-la-nueva-conquista-de-la-comunidad-lgbt-en-colombia>

Castañeda W. (2020). *Acceso a la justicia de personas LGBT víctimas de violencia por prejuicio en Colombia*. Corporación Caribe Afirmativo. Disponible en: <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2020/02/Violencias-hacia-las-personas-LGBTI-en-Colombia.pdf>

Centro Nacional de Memoria Histórica (2015). *Aniquilar la Diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano*. CNMH - UARIV - USAID - OIM. Disponible en: <http://www.centrodehistoriahistorica.gov.co/descargas/informes2015/aniquilar-la-diferencia/aniquilar-la-diferencia.pdf>

Colombia Diversa y Sentiido. (2016). *Mi voz cuenta: encuesta de clima escolar LGBT en Colombia*. Disponible en: <https://sentiido.com/wp-content/uploads/2016/11/Sentiido.-Colombia-Diversa.-Encuesta-de-clima-escolar-2016-FINAL.pdf>

Colombia Diversa, Diversas Incorrectas y Fundación Grupo de Acción y Apoyo a personas Trans-GAAT. (2019). *Situación de mujeres lesbianas, bisexuales y personas trans en Colombia 2013-2018*. Disponible en: <https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/02/CEDAW-reporte-esp%C3%B1ol-LBT-Colombia-1.pdf>

Congreso de la República. (1 de diciembre de 2011). *Ley 1482 de 2011*. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1482\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html)

Corte Suprema de Justicia, Sala Cuarta de revisión (5 de marzo de 2007). *Sentencia T-152/07*. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>

Colombia Diversa. *Derecho a la libertad: Un hombre que luchó por manifestar su expresión de género en su empleo*. Disponible en: <https://colombiadiversa.org/noticias/libertad-caso-despido-expresion-de-genero/>

Defensoría del Pueblo (2018). *Trans-formando derechos. Derechos de las personas transgénero en Colombia*. Disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/attachment/1965/Cartilla%20Trans-Formando%20Derechos\\_compressed.pdf](http://www.defensoria.gov.co/attachment/1965/Cartilla%20Trans-Formando%20Derechos_compressed.pdf)

Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. (2017). *IV Informe Alternativo de la Sociedad Civil al Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Pérez, A., Correa, G., & Castañeda, W. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Escuela Nacional Sindical y Corporación Caribe Afirmativo. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros\\_y\\_oficios.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf)

Quiles del Castillo, M. (2019). *El estigma social*. Alianza Editorial.

