

COLOMBIA DIVERSA

*GUÍA ACADÉMICA DE COLOMBIA DIVERSA: RED
COMUNITARIA TRANS*

MUNUR XVI
Universidad del Rosario



XVI

MUNUR

XVI

MODELO DE NACIONES UNIDAS DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

El Modelo de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario, MUNUR, es el primero de su género a nivel universitario en Colombia. Se constituye como un espacio liderado y organizado íntegramente por los estudiantes y para los estudiantes, para el ejercicio de la palabra. Así, MUNUR es un espacio que permite que los estudiantes exploren el mundo, interesándose y aprendiendo de los distintos problemas actuales, históricos y futuros.

MUNUR nació como un proyecto de los estudiantes del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, quienes decidieron incursionar en este tipo de espacios académicos como una forma de fomentar el trabajo en equipo, la competencia sana y el debate. A su vez, MUNUR es un espacio de enriquecimiento cultural, donde se reunen personas de varios lugares del país y del mundo para fomentar lazos de amistad, diversidad e inclusión en un mundo donde la comunicación asertiva y el respeto a las diferencias es algo que necesitamos de manera apremiante.

Para la décimosexta edición hemos decidido apostar por lo innovador y diferente, sin dejar de lado nuestras tradiciones y el legado que caracteriza a MUNUR. Es por eso que contamos con una amplia gama de comités para diferentes gustos e intereses, con dinámicas que buscan retar al delegado y llevárselo al límite, para que así demuestre sus habilidades y excelencia académica.

Este documento contiene la información necesaria para el delegado(a) interesado(a) en este comité. Cabe recalcar que las guías académicas son únicamente una ruta recomendada de investigación propuesta por las mesas directivas. No obstante, es deber de todos los participantes prepararse adecuadamente para los días del debate. Por último, recordamos que todas las reglas de procedimiento se encuentran en el Handbook de esta edición, por lo que recomendamos que todos los interesados en participar también lean este último documento a profundidad.

¡Te esperamos en MUNUR XVI!



ÍNDICE

MODELO DE NACIONES UNIDAS DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Colombia Diversa: Red Comunitaria Trans

CARTAS DE BIENVENIDA	04
<i>Carta de bienvenida de la Secretaría General</i>	04
<i>Carta de bienvenida del sub-secretario General</i>	06
<i>Carta de bienvenida de la Directora General</i>	08
<i>Carta de bienvenida de la sub-directora General</i>	10
<i>Carta de bienvenida de las Secretarías Generales</i>	12
<i>Adjuntas de comités Colombianos y Jurídicos</i>	
<i>Carta de bienvenida de las Mesas Directivas</i>	17
RESUMEN	19

Colombia Diversa: Red Comunitaria Trans

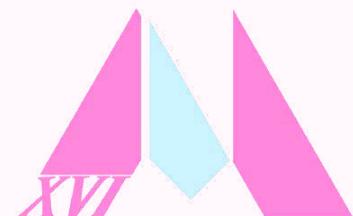
ACERCA DEL COMITÉ	20
<i>Introducción al Comité</i>	21
<i>Historia del Comité</i>	23
<i>Competencia del Comité</i>	25
ACERCA DEL TEMA: Acceso Laboral para mujeres trans en Colombia	26
<i>Introducción al tema</i>	27
<i>Contexto histórico</i>	35
<i>Situación actual</i>	37
<i>Actores relevantes</i>	39
IMPACTO REAL	40
PROCEDIMIENTO	41
QARMAS	42
GLOSARIO	43
REFERENCIAS SUGERIDAS	44
REFERENCIAS	45



CARTA DE BIENVENIDA



SECRETARIA GENERAL
Laura Peñaloza



Hola a todos y todas! Bienvenidos a una de las mejores experiencias que estarán a punto de vivir. Así es, estoy hablando de MUNUR XVI.

Mi nombre es Laura Peñaloza y tengo el honor de presentarme como la Secretaria General de esta edición. Cuando participé en mi primer modelo de Naciones Unidas sólo pensaba en ganar un premio. No obstante, cuando recibí el diploma en la ceremonia de clausura el último día me di cuenta que la razón por la que decidí quedarme en este mundo y seguir participando en estos eventos fue porque cada uno de ellos te permite convertirte en la mejor versión de ti mismo. Los modelos nos permiten convertirnos en profesionales más preparados, maestros de la negociación y la oratoria, así como nos hacen ser mejores personas. A medida que el tiempo pasaba, me di cuenta que no sólo quería seguir creciendo, también quería dirigir un proyecto que ayudara y permitiera a las personas ser mejores.

Así fue como terminé aquí, en MUNUR. Tengo el sueño de crear un evento que le permita a todos sus participantes aprender, evolucionar en sus mejores versiones, y principalmente, construir un espacio donde todos se puedan sentir apreciados y valorados. Quiero que cada uno de ustedes pueda sentir la magia de MUNUR, desde su majestuosa historia y espacios, pasando por los nervios que todos hemos llegado a sentir durante la primera sesión, hasta la emoción generada en la ceremonia de clausura por poder levantar un martillo en nuestras manos. Nuestra misión es hacer sentir a todos y a todas bienvenidos y cómodos en cualquier espacio del modelo, para así vivir esta experiencia al máximo.

Los y las invito a llevarse al límite y desafiarlse en cada momento de la conferencia, demuestren de lo que son capaces. La excelencia académica viene acompañada de una preparación exhaustiva, experticia, habilidades y de los valores que te definen como persona. Sólo aquellos que sean capaces de balancear y demostrar todas estas características durante el debate se convertirán en excelentes delegados, y lograrán ser una inspiración para muchos otros. Espero que MUNUR sea el espacio donde enfrenten sus miedos y cumplan esas metas en las que han estado trabajando ardúamente. Por último, espero que este comité sea de su agrado, y que todas las propuestas académicas les den la satisfacción de haber asistido a un prestigioso evento a la altura de cada uno de ustedes. Y sobre todas las cosas, espero que encuentren un lugar seguro en MUNUR, donde sus ideas sean escuchadas y sus propuestas sean altamente valoradas. Trabjaré incansablemente por ese objetivo, se los prometo. ¡Estoy muy emocionada por encontrarnos pronto y vivir esta experiencia juntos!

Con cariño,
Laura Peñaloza

CARTA DE BIENVENIDA



SUB-SECRETARIO GENERAL
Santiago Riascos



Cuando miro atrás y veo todo el recorrido de este camino, pienso en como nunca imagine en todo lo que ocurriría, desde hace 6 años soñando con este momento, desde hace 3 pensando en representar a mi universidad, hace 2 años conociendo a quien me traería a MUNUR y solo recién el año pasado pensando que este camino ya se había acabado. Son las paradojas de la vida, el trabajo, el esfuerzo, las caídas, pero sobre todo el levantarse y un giro inesperado de eventos que hoy me traen acá como Santiago Riascos Beltrán Subsecretario General para MUNUR XVI. Soy estudiante de octavo semestre de la Universidad del Rosario, muchas de las cosas que han pasado durante estos 8 semestres han forjado mi camino hasta llegar acá y cobran sentido en este momento de la cúspide y fin de este ya largo recorrido.

Hace 6 años inicie en ONU solo con el propósito de aprender, de enseñar y de aprender mediante la enseñanza. Ya que esa primera experiencia me mostró que mi camino lo quería hacer en el Rosario, iniciando como una persona que le daba pánico hablar, le temblaba la mano y la voz. Pero con trabajo, dedicación y constancia esa mano débil se fortaleció con el propósito de buscar la excelencia académica y humana, y que las personas que vengan después de mí sean incluso mejores y desde la cuna de la patria se formen los líderes que necesita Colombia y el mundo.

Para mí es un placer poderlos recibir en mi casa para que vivan 4 días de intensos debates, negociaciones y retos que no faltarán en MUNUR. Dónde verán reflejado no solo un sueño sino una apuesta a lo diferente y a lo innovador que les aseguro que lo van a atesorar como una de sus mejores experiencias y recuerdos por los próximos años de su vida. Porque no solo van a poder aprender, sino también por medio de sus acciones también van a ser el ejemplo de muchos independientemente de la posición en la que se encuentren, porque espero manejen como premisa el no dejar de aprender de quienes fueron, están y estarán.

Sin más, les deseo a todos, delegados, mesas, sponsors y observadores que se gocen al máximo MUNUR XVI y bienvenidos sean a éste mi hogar.

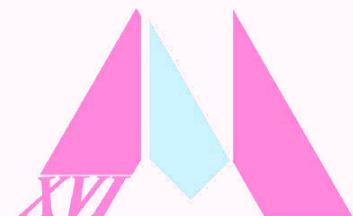
Con mucho amor y cariño,
Santiago Riascos Beltrán

CARTA DE BIENVENIDA



DIRECTORA GENERAL

Sofía Prada



E

s un honor para mí, en calidad de Directora General, darles la más sincera bienvenida a la decimosexta edición del Modelo de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario, MUNUR XVI.

Desde pequeña soñé con participar en Modelos de Naciones Unidas, y a lo largo de los años he tenido el privilegio de vivir esta experiencia desde diversas perspectivas: como delegada, mesa directiva, parte del equipo logístico y, hoy, como Directora General. Asumir este cargo a sido una de las mayores aventuras, retos y privilegios que he tenido en mi vida y poder contar con su participación me llena de profundo honor y gratitud.

Para esta edición seguimos con el firme compromiso de continuar con el legado y la tradición que ha caracterizado a MUNUR a lo largo de los años, sin dejar de lado la innovación, no solo desde la parte académica sino logística. Hemos trabajado arduamente en cada detalle, sorpresa y experiencia para que disfruten en este evento, que estamos seguros que no solo constara en 4 días sino les dejara una huella duradera en su vida y en el futuro que desean construir después de esta edición.

Sabemos que cada uno de ustedes ha asumido el rol de su participación con el propósito de contribuir con ideas, argumentos y propuestas que enriquezcan las discusiones sobre los desafíos globales que enfrenta el mundo actualmente. Su participación representa un valioso aporte a la construcción de una ciudadanía crítica, ética, empática y comprometida con el mundo y los conflictos que enfrenta.

Durante los días del Modelo, encontrarán en cada comité no solo un espacio para el análisis, la negociación y el trabajo en equipo, sino también una oportunidad para crecer tanto a nivel profesional como personal. Espero que esta experiencia les inspire a seguir formándose como agentes de cambio en sus vidas y más allá de ellas.

Les deseo el mayor de los éxitos y los invito a vivir esta edición con pasión, respeto y apertura al aprendizaje.

Con aprecio y admiración,
Sofia Prada Pachón

CARTA DE BIENVENIDA



SUB-DIRECTORA GENERAL
Isabella Cuartas



Queridos delegados,

Bienvenidos a MUNUR XVI, un espacio donde tendrán la oportunidad de retarse y de descubrir la fuerza que tiene cada una de sus voces. Aquí, cada palabra cuenta, cada argumento transforma y cada uno de ustedes es parte esencial de lo que hará única esta decimosexta edición del Modelo de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario.

Como subdirectora General, para mí es un privilegio darles la bienvenida a esta edición que hemos preparado con tanto cuidado y amor. Soy fiel creyente de que los aprendizajes más significativos ocurren cuando salimos de la zona de confort, cuando discutimos desde el respeto y cuando escuchamos antes de responder. En MUNUR no buscamos la perfección (tal cosa no existe), buscamos crear un lugar seguro en el que se atrevan a equivocarse, a replantear ideas y a crecer, tanto en el ámbito académico como en el personal.

Queremos que cada detalle hable por sí solo y que cada comité se sienta vivo y retador. Cada decisión que hemos tomado, desde lo académico hasta la logística, refleja nuestro deseo de que se sientan acompañados, motivados y valorados. Porque MUNUR no existe sin ustedes, y es su pasión y sus ideas lo que verdaderamente le da sentido a todo este proyecto. Ustedes no solo están aquí para representar una delegación, están aquí para dejar huella, para inspirar y para ser inspirados. Confío plenamente en que MUNUR los marcará significativamente, no solo por su desempeño dentro del comité sino también por lo que descubran de ustedes mismos y de sus colegas.

Gracias por estar aquí, por creer en nosotros y por ser parte de MUNUR XVI,

Les deseo los mayores éxitos y espero que disfruten estos cuatro días de modelo con entrega, con curiosidad, con empatía y con el corazón.

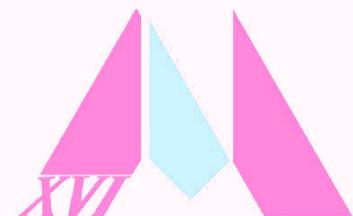
Con cariño,
Isabella Cuartas Gómez

CARTA DE BIENVENDIDA



SGA DE COLOMBIANOS Y JURÍDICOS

MARÍA FERNANDA MARTÍNEZ



Un afectuoso saludo para todas y todos,

Mi nombre es María Fernanda Martínez y soy estudiante de séptimo semestre de Ciencia Política y Gobierno en la Universidad del Rosario. Me llena de orgullo y entusiasmo darles la más cordial bienvenida a MUNUR. Es un honor para mí presentarme como la Secretaria General Adjunta de Comités Colombianos y Jurídicos. Desde ya, quiero expresarles mi más sincero agradecimiento por el compromiso y apoyo que cada uno de ustedes brinda a este proyecto. Estoy convencida de que juntos lograremos construir un espacio enriquecedor y transformador, no sólo para el modelo, sino también para nuestro país.

Durante los últimos meses, hemos trabajado con dedicación para asegurar que cada comité tenga una propuesta innovadora, con procedimientos variados y herramientas que promuevan la inclusión. Nuestro objetivo es que vivan una experiencia profunda, realista y estimulante, en la que puedan debatir temas de gran relevancia, muchas veces invisibilizados, y desarrollar habilidades esenciales como el pensamiento crítico, el diálogo constructivo y la generación de soluciones prácticas.

Así mismo, considero fundamental que estos comités se conviertan en verdaderas plataformas de visibilización y reflexión. Por eso, hemos escogido temáticas que invitan al análisis desde múltiples perspectivas: la diversidad sexual, el impacto de las series colombianas en el ámbito jurídico, y la gestión de juntas administrativas en entidades tan importantes como Medicina Legal. Mi propósito es que estos espacios sirvan para ampliar nuestra comprensión de realidades complejas y, a la vez, nos desafíen a pensar en nuevas formas de abordarlas.

Por otro lado, a través del diálogo, la argumentación y la resolución de problemas, espero que cada participante encuentre en este modelo una oportunidad para aprender, compartir y crecer. Estoy convencida de que este tipo de experiencias no solo enriquecen el saber académico, sino que también forman líderes con una mirada crítica, empática y transformadora frente a los desafíos del mundo contemporáneo.

Finalmente, los animo a vivir esta experiencia con apertura, curiosidad y compromiso. Que cada sesión, cada conversación y cada reflexión se traduzca en acciones concretas que impulsen cambios positivos en nuestros entornos. Estoy segura de que, con el aporte de cada uno, haremos de este modelo un espacio de debate significativo, que inspire, cuestione y construya.

Con gratitud y entusiasmo,
Maria Fernanda Martinez Zambrano.

CARTA DE BIENVENIDA



SGA DE COLOMBIANOS Y JURÍDICOS

PAULA CASAS



D elegadas y delegados,

Reciban un cordial saludo y la más cálida bienvenida a la decimosexta edición del Modelo Universitario de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario. Me llena de entusiasmo saludarlos en calidad de Secretaria General Adjunta de Comités Colombianos, un rol que asumo con profundo compromiso, respeto y admiración por este espacio que, año tras año, sigue consolidándose como un escenario de formación, debate y construcción colectiva.

Mi nombre es Paula Andrea Casas Barrera, soy abogada egresada de la Universidad del Rosario, y una apasionada defensora del aprendizaje constante, de los espacios de diálogo con impacto social y del poder transformador del derecho. Desde el colegio he encontrado en los Modelos de Naciones Unidas una herramienta invaluable para crecer como persona y como profesional. En la universidad, ese mismo amor me llevó a hacer parte del equipo ONURosario, donde pude vivir de primera mano la intensidad de la investigación, el vértigo del primer discurso y la satisfacción de superar mis propios límites.

Asumir la coordinación de los comités colombianos ha sido, para mí, una manera de seguir conectada con mi alma mater y, sobre todo, de aportar desde mi formación jurídica a la generación de espacios que promuevan el análisis de las problemáticas de nuestro país. Esta SGA nace de una convicción profunda: los comités colombianos no solo deben ser rigurosos, sino también profundamente humanos, sensibles a las realidades que muchas veces ignoramos o naturalizamos. Así, junto con mi compañera María Fernanda, creamos estos comités que los invitan a pensar desde la inclusión, la crítica y la creatividad.

Los temas de este año reflejan ese propósito. Desde el juicio oral basado en *Yo soy Betty, la fea*, hasta la complejidad del actuar institucional en Medicina Legal, pasando por la lucha por la dignidad laboral de la población trans, buscamos ofrecerles una experiencia que combine exigencia académica, actualidad jurídica e innovación temática. Queremos que se sorprendan, se cuestionen, se reten y, sobre todo, se apasionen.

Desde esta SGA queremos que quienes viven esta experiencia no sólo se cuestionen más, sino que también se lleven las herramientas necesarias para buscar respuestas con criterio y compromiso. MUNUR es una oportunidad para explorar sus capacidades, equivocarse sin miedo y fortalecerse en el proceso. Este es un espacio para crecer, para equivocarse con el propósito de entrenarse en lo que algún día será su día a día profesional.



COLOMBIA DIVERSA

Finalmente, quiero agradecerles por hacer parte de este sueño colectivo. Ustedes, con su compromiso, su curiosidad y su entusiasmo, hacen posible que MUNUR siga siendo una mezcla vibrante de tradición e innovación. Ojalá cada comité les deje no solo conocimiento, sino también amistades, reflexiones y momentos memorables.

Como decía Gabriel García Márquez, “*la vida no es la que uno vivió, sino la que uno recuerda y cómo la recuerda para contarla*”. Espero que recuerden esta experiencia con alegría, orgullo y la certeza de que aquí sembraron una parte de quienes serán mañana.

Atentamente,
Paula Andrea Casas Barrera

CARTA DE BIENVENIDA

Mesa Directiva

Jurghenk Carrillo



Honorables delegados, me place presentarme ante ustedes como parte de su mesa directiva de Colombia Diversa para esta versión de MUNUR. Mi nombre es Jurghenk Carrillo. Tengo diecinueve años y soy estudiante de derecho de la Pontificia Universidad Javeriana. Entre mis pasiones se encuentran la música, el derecho y la historia.

Hago parte del circuito de Naciones Unidas desde inicios del 2024 y puedo asegurarles que desde ese momento, mi vida ha dado un giro por completo; particularmente porque he tenido el privilegio de conocer a los mejores seres humanos posibles y sin duda, espero que ustedes forjen amistades, adquieran experiencias y crezcan como seres humanos estos días de debate.

MUNUR es un modelo caracterizado por potencializar las capacidades de sus participantes mediante el compromiso y la exigencia. Por ende, espero que puedan demostrar y desarrollar sus habilidades de negociación y liderazgo mediante el conocimiento técnico e incluso, como el tema lo amerita, sociológico.

Adicionalmente, entre mis expectativas reconozco el deseo de encontrarme con delegados preparados y en igual medida, abiertos a aprender de las experiencias que el destino tenga preparado para este comité.

No siendo más, tengo la necesidad de expresarles mis más sinceros agradecimientos por considerar hacer parte de este espacio, que no solo es un comité sino una experiencia que espero nos permita ser más conscientes del contexto en el que estamos inmersos e incluso, podamos hacer a Colombia más diversa.

Atentamente,
Jurghenk Carrillo.
jurghenk.carrillo@gmail.com

CARTA DE BIENVENIDA

Mesa Directiva

Sara Valentina Lombana



Honorables delegados,

Es un placer para mí presentarme ante ustedes como su mesa directiva de Colombia Diversa para esta versión de MUNUR. Mi nombre es Sara Valentina Lombana Miranda, estudiante de cuarto semestre de Trabajo Social en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Vivir esta experiencia junto con ustedes, espero sea un viaje lleno de magia, aprendizaje, compañerismo y amor por el modelo y nuestro comité. Espero que juntxs podamos construir herramientas por medio del debate, que velen por la seguridad e interés de todxs.

Lo que esperamos de ustedes como delegados, es que profundicen su conocimiento en las comunidades Trans de nuestro país, las mismas que históricamente han sido discriminadas, marginalizadas, e ignoradas por nuestra historia y población. El conocer ya es un hecho de reconocer, y esperamos que con el conocimiento que adquieran fomenten estrategias que ayuden a esta Red Comunitaria Trans a ser reconocida y respetada como siempre debió ser. Así mismo y paralelo al proceso de aprendizaje, espero que también disfruten del modelo, el espacio y la compañía de sus compañeros delegados y presidentes.

Para terminar cito a Sylvia Rivera “*Tenemos que hacerlo porque ya no podemos permanecer invisibles. Tenemos que ser visibles. No deberíamos avergonzarnos de quiénes somos. Tenemos que mostrarle al mundo que somos muchos. Somos muchos*” porque en el mundo nadie debería sentirse inseguro por ser quien realmente es.

Con mucha ansias de conocerlos.

Atentamente,

Sara Valentina Lombana Miranda.

svlombana@gmail.com

R

E

S

U

M

F

N

Dentro de esta guía académica se analizará y estudiará la experiencia de la población trans en Colombia dentro del campo laboral. Esto, con el objetivo de comprender en profundidad las múltiples barreras estructurales y simbólicas que enfrentan en su vida profesional. De igual forma, se abordarán las diversas manifestaciones de violencia que sufre esta población, tanto explícitas como implícitas, las cuales van desde la discriminación abierta durante procesos de selección y contratación, hasta el acoso laboral, la negación de la identidad de género en los espacios de trabajo, y la exclusión de beneficios y oportunidades de crecimiento. Sin dejar atrás que estas situaciones no solo afectan su bienestar emocional y psicológico, sino que también refuerzan su marginación social y dificultan su acceso a condiciones laborales dignas.

Palabras clave: trans, campo laboral, barreras estructurales, identidad de género.



COLOMBIA DIVERSA

ACERCA

La Red Comunitaria Trans es una iniciativa popular que nace con el objetivo de reunir a trabajadoras sexuales y brindarles un espacio seguro, donde pudieran expresar sus sentires en un contexto distinto en el que se encontraban frecuentemente. Es así que con el paso del tiempo la RCT se convierte en un centro de pensares y acciones colectivas políticas, culturales y comunitarias, que por medio de prácticas artísticas buscan procesos de formación individual y colectivo para la transformación social de los contextos locales, barriales y de la calle (La red cultural del Banco de la República en Colombia, 2022).

De esta forma, la Red Comunitaria Trans se ha encargado, por medio de material audiovisual, de documentar y plasmar el trabajo de la comunidad trans y sus vivencias, como una estrategia de difusión y de denuncia política y social. Además de lograr, por medio de este tipo de formatos, una narrativa sobre las diferentes situaciones a las que se enfrentan las personas transgénero en Colombia, teniendo en cuenta que constantemente han sido invisibilizadas por el sistema y la discriminación social (La red cultural del Banco de la República en Colombia, 2022). Para esta ocasión, la RCT trabajará en conjunto con la organización Colombia Diversa en un proyecto que busca luchar y construir propuestas que busquen mejorar las condiciones laborales de mujeres de la comunidad en Colombia.

COMITÉ



COLOMBIA DIVERSA

INTRODUCCIÓN AL COMITÉ

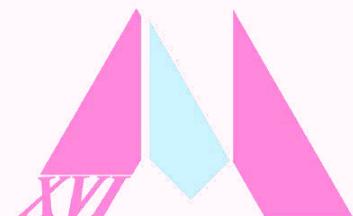


Colombia Diversa es una organización no gubernamental que defiende los derechos humanitarios de las lesbianas, gays, bisexuales y la comunidad trans en Colombia. En palabras de la misma organización, es la lucha por los derechos de aquellas personas que han sido discriminadas por amar, ser o parecer “diferentes”.

La organización se compone de una junta directiva conformada por ocho miembros, los cuales concentran la entidad en tres áreas de trabajo: asesorías legales, con el fin de garantizar el acceso a la justicia en igualdad para las personas LGBTIQ; derechos humanos, a través de investigaciones sobre los diferentes tipos de violencia sufridas por la comunidad a lo largo y ancho del país; y por último, paz y posconflicto, partiendo desde el conflicto armado como base. Es importante mencionar que la entidad no solo actúa con mecanismos de justicia de índole nacional sino que también lo hace mediante instituciones y organizaciones internacionales, como la Corte Penal Internacional y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Colombia Diversa, 2022).

Su misión es construir una sociedad inclusiva y equitativa, libre de discriminación frente a la orientación sexual e identidad de género. Entre sus objetivos se encuentran promover el reconocimiento legal y social de los derechos de las personas LGBTIQ, combatir la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género y fortalecer la capacidad de la sociedad civil y las instituciones para proteger los derechos LGBTIQ.

Así pues, esta entidad opera a través de la incidencia política, influyendo en la formulación de políticas públicas y leyes con el objetivo de proteger los derechos LGBTIQ; el litigio estratégico, apoyando casos legales que puedan sentar precedentes protegiendo los derechos del colectivo; investigación y documentación, a través de la investigación sobre el estado de los derechos de la población LGBTIQ en Colombia y la documentación de casos de discriminación y violencia, mediante campañas de comunicación y sensibilización para ge-



XVI COLOMBIA DIVERSA

nerar conciencia; y finalmente, el fortalecimiento de capacidades por medio del apoyo y capacitación a organizaciones y líderes LGBTIQ (*Colombia Diversa, 2022*).

Entre sus actividades ligadas exclusivamente con el derecho, brindaron acompañamiento al Congreso de la República con la finalidad de extender la normativa sobre el matrimonio homosexual en Colombia. Asimismo, mediante su activismo ante la Corte Constitucional, se ha logrado el reconocimiento de derechos para la población LGBTIQ, un ejemplo de esto es la sentencia de tutela **T-909/11**, la cual expresa que los besos en público, para la población LGBTIQ+, dejan de prohibirse dentro de la Nación colombiana. Otro ejemplo de esto es la sentencia de tutela **T-248/12**, la cual permite donar sangre a personas homosexuales.

Esta organización ha sido merecedora de múltiples reconocimientos a nivel nacional e internacional gracias a su incansable labor en la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+ en Colombia.

Su trabajo ha sido fundamental para visibilizar las problemáticas que enfrenta esta comunidad y generar cambios significativos en la sociedad y en el marco legal del país.



Tomada de: The New Yorker

Gracias a su incidencia, se han logrado avances en temas como el matrimonio igualitario, el reconocimiento de identidades de género y la lucha contra la discriminación y la violencia hacia las personas diversas.



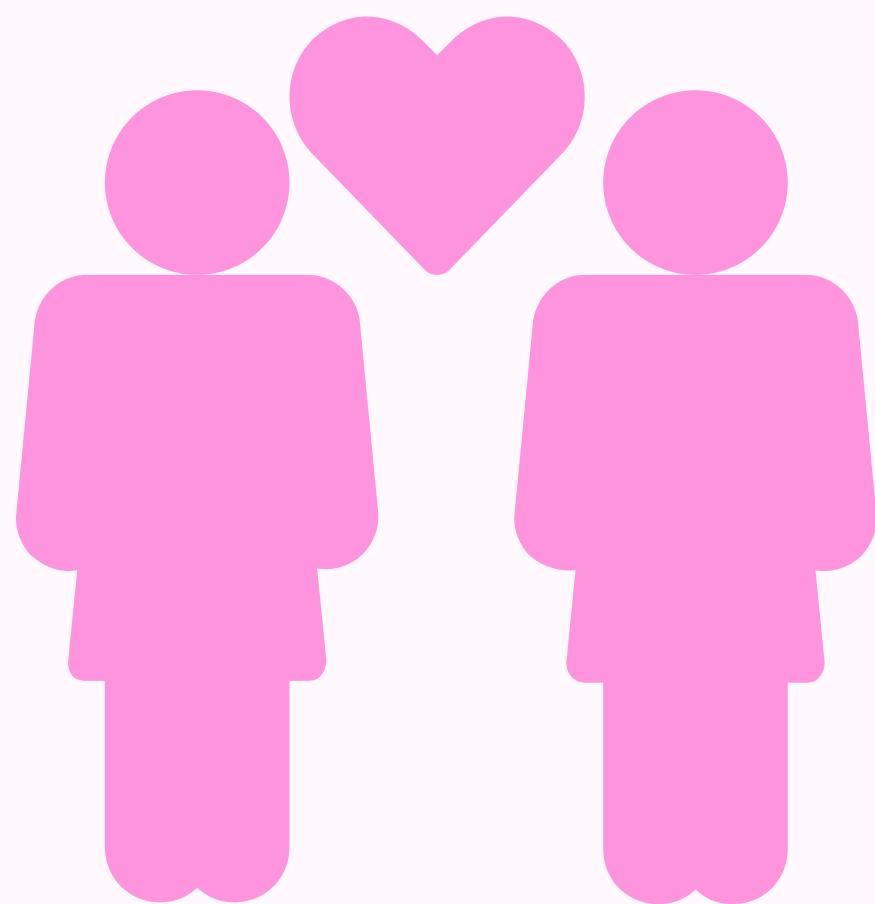
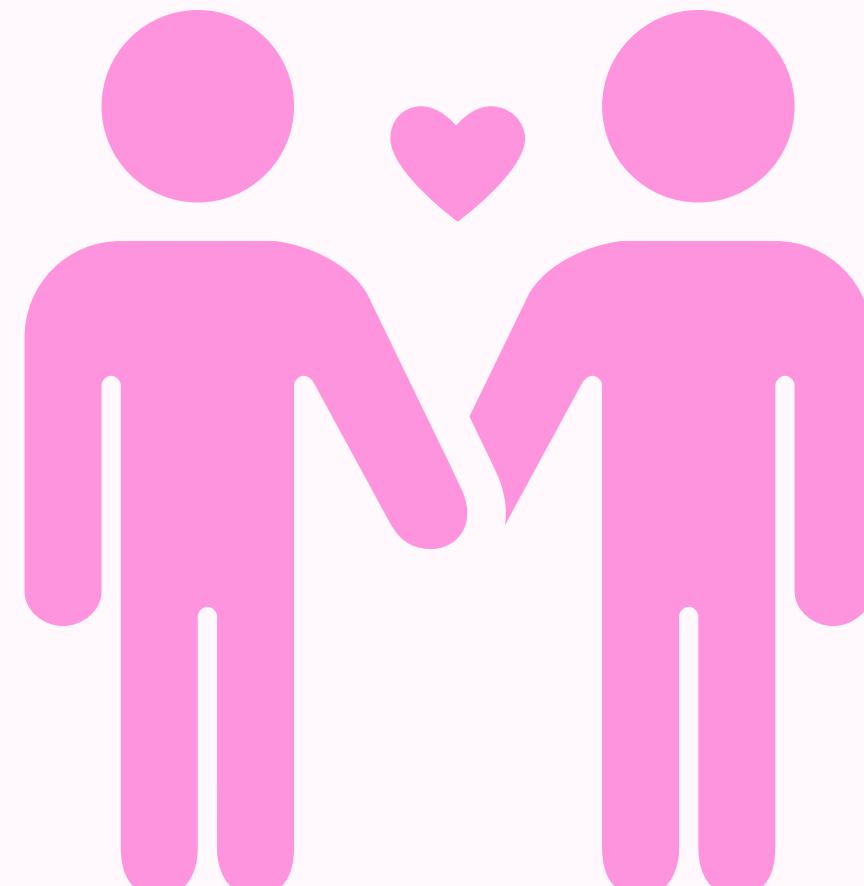
COLOMBIA DIVERSA

A nivel internacional, Colombia Diversa se ha consolidado como un referente de activismo basado en la unión, la acción y la humanidad. Esto ha permitido que su labor trascienda las fronteras y sirva de inspiración para otras organizaciones que buscan generar transformaciones sociales en contextos similares. Su presencia en foros globales y su colaboración con entidades internacionales han fortalecido el reconocimiento de los derechos LGBTIQ+ en el país y en la región (*Colombia Diversa, 2022*). La organización es financiada por diferentes instituciones, países y comunidades, entre las cuales resalta la Unión Europea, el Reino de los Países Bajos y el Foro de Mujeres y Desarrollo.

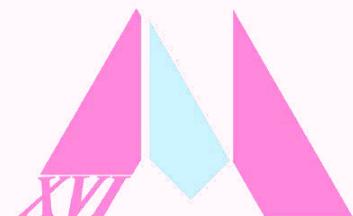
Esta, de igual forma, lucha cada día por cambiar las perspectivas de género y sexualidad, así como construir una sociedad más justa y equitativa, donde la diversidad sea valorada y respetada. A través de su compromiso y lucha constante, ha dejado una huella imborrable en la historia del país y continúa siendo un pilar fundamental en la transformación de Colombia hacia un futuro más inclusivo.

HISTORIA DEL COMITÉ

Colombia Diversa inició sus labores en marzo de 2004. Fue fundada por un grupo de activistas y abogados que, conscientes de la discriminación y la violencia que enfrentaba la comunidad LGBTIQ, decidieron unir esfuerzos para generar cambios en el ámbito legal, socio-político del país que permitieran reconocerle sus derechos a la comunidad.



Entre sus logros, resalta su entrañable trabajo en emblemáticos casos con la Corte Constitucional, logrando avances significativos en materia de matrimonio igualitario y adopción, en sus sentencias SU-214/16 y C-683/15, por parte de parejas homosexuales, logrando romper con las barreras legales que le impedían a estas parejas formar familias (*Colombia Diversa, 2022*).



COLOMBIA DIVERSA

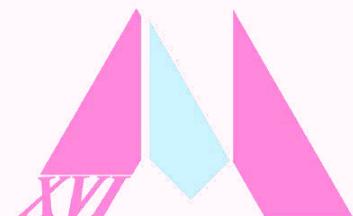
De igual forma, han progresado frente a los derechos de las personas trans, mediante el impulso de la identidad de género a través del cambio de nombre y sexo en los documentos de identidad nacionales, en sus sentencias [T-063/15](#) y [T-099/15](#). Sin lugar a duda, han realizado un trabajo exhaustivo para que la comunidad ostente los mismos derechos que el resto de la humanidad.



La organización ha trabajado en colaboración con el gobierno y otras organizaciones impulsando la creación de políticas públicas y reconocimiento de derechos en beneficio de la población LGBTIQ+. Adicionalmente, ha permitido el aumento de la visibilidad de la comunidad en Colombia, sensibilizando a la sociedad sobre temas como el respeto de la diversidad sexual y de género.

Además, ha participado activamente en la creación de leyes, tales como la ley de víctimas, la ley de convivencia escolar y la ley contra la violencia en las mujeres, incluyendo los derechos de la comunidad en todas estas. Así pues, Colombia Diversa logró ser registrado en la OEA, participando en asambleas de esta organización, informando con mayor eficacia a los países del hemisferio sobre el disfrute de los derechos de las personas LGBTIQ+.

Con el paso del tiempo, Colombia Diversa se ha consolidado como una de las organizaciones más influyentes en la defensa de los derechos LGBTIQ+ en el país. Su capacidad para articularse con otros movimientos sociales, organismos internacionales y entidades estatales ha sido clave para su impacto. Ha liderado y contribuido a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.



COLOMBIA DIVERSA

COMPETENCIA DEL COMITÉ

Dentro del comité se debatirá acerca de las brechas laborales de la población trans, donde se contemplarán las facilidades y dificultades que presentan las mujeres trans en Colombia a la hora de enfrentarse al mundo laboral. Por lo tanto, la Red Comunitaria Trans en colaboración con Colombia Diversa contará con testimonios de mujeres trans que han vivido diversas situaciones a nivel laboral, social y personal. Testimonios que el comité tendrá que acompañar, estudiar y discutir para encontrar prontas soluciones a estas problemáticas presentadas a diario en la vida cotidiana de las personas trans.

De igual forma, el comité contará con la participación de representantes gubernamentales, activistas, miembros de la comunidad LGBTIQ+ y otros actores clave, quienes contribuirán a enriquecer la discusión y profundizar en temas fundamentales como la diversidad sexual y el acceso equitativo al empleo. A través de este espacio de diálogo, se buscará no sólo visibilizar los desafíos que enfrenta esta comunidad, sino también analizar posibles soluciones y propuestas concretas que fomenten la inclusión, la igualdad de oportunidades y la construcción de entornos laborales más justos y respetuosos para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Colombia Diversa, por la naturaleza de su organización tiene competencia en los siguientes aspectos:

Incidencia política: Los miembros del comité tienen la facultad de participar activamente en estrategias o propuestas que busquen mejorar las políticas públicas relacionadas con la población trans, particularmente en el ámbito laboral.

La educación popular y sensibilización:

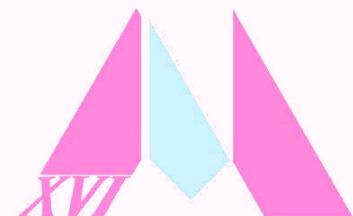
La organización tiene la facultad de proponer talleres, actividades culturales y campañas pedagógicas sobre identidad de género, transfobia y derechos humanos para mitigar patrones de violencia hacia la población trans.

Incidencia legislativa: desde Colombia Diversa es posible promover reformas legales que influyan en la garantía de derechos y acceso a un trabajo digno por parte de la comunidad trans.

ACERCA DEL TEMA

*acceso laboral para mujeres trans
en Colombia*





INTRODUCCIÓN AL TEMA

El acceso laboral es un concepto amplio que va más allá de tener empleo, puesto que implica la posibilidad de participar en el mercado del trabajo en condiciones de igualdad, dignidad y justicia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. ((OIT), s.f.). Se entiende que este implica la garantía de estos derechos para todas las personas sin discriminación alguna. Cuando nos referimos a todas las personas, no hablamos únicamente de hombres y mujeres como estereotípicamente se comprende su significado, sino hablamos de incluso personas que por su orientación sexual o identidad de género no son catalogadas como “iguales”.

¿Qué es ser trans?

Una mujer trans es aquella persona a la que al nacer se le asignó el género masculino, pero cuya identidad de género es femenina. (Parenthood, s.f.). Es decir, su identidad de género no coincide con el sexo que se le asignó al nacer. Es importante diferenciar entre identidad de género y expresión de género. La primera hace referencia a las vivencias internas e individuales del género, las cuales no necesariamente deben coincidir con el sexo asignado al nacer (en este punto tiene cabida la vivencia personal del cuerpo, la cual podría involucrar la modificación de la apariencia). La expresión de género, por su parte, se refiere a la manifestación externa del género de una persona, la cual se expresa en el comportamiento, la vestimenta, la voz, entre otros elementos. Es necesario reconocer que las mujeres trans, como todas las mujeres, son diferentes y diversas en sus experiencias, identidades y expresiones.

Ahora bien, especificar esta población dentro del colectivo LGBTIQ+ se hace necesario para entender cuáles son las discriminaciones específicas que esta comunidad afronta en aras de dar visibilidad y reconocimiento, planteando soluciones efectivas con el fin de protegerla.

Así pues, es importante tener en cuenta que dentro del espectro “trans” existen tres términos de suma importancia que guiarán el debate. El primero de estos es el *travestismo* el cual consiste en vestir ropa y adoptar expresiones de género asociadas culturalmente con el género opuesto. Esta expresión no implica necesariamente una identidad de género específica ni una orientación sexual determinada. Algunas personas pueden hacerlo por

razones artísticas, culturales, personales o de entretenimiento, como en el caso del drag (American Psychological Association, 2013).



Tomada de: Pictoline



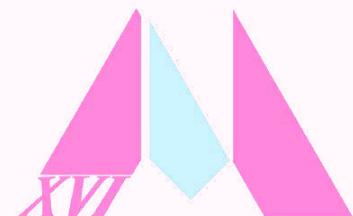
COLOMBIA DIVERSA

El segundo término es *transexual*, se refiere a aquella persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, lo que genera una profunda incongruencia que puede afectar su bienestar emocional, social y psicológico. Para alinear su cuerpo con su identidad de género, muchas personas transexuales recurren a tratamientos médicos que incluyen terapias hormonales y, en algunos casos, cirugías de reasignación de género.

El proceso de transición médica puede incluir diferentes procedimientos según las necesidades y deseos de cada persona, como, por ejemplo; la terapia hormonal para desarrollar características físicas acordes con su identidad de género, el crecimiento de senos, redistribución de grasa corporal o cambios en la voz, así como cirugías de afirmación de género, tales como mastectomía, vaginoplastia o faloplastia. Más allá de la transformación física, la experiencia de las personas transexuales también involucra un reconocimiento legal y social (Agencia Presentes, 2018).

El tercer término es *transgénero*, y se refiere a aquella persona cuya identidad de género no se alinea con el sexo que le fue asignado al nacer. Sin embargo, esto no implica necesariamente que todas las personas transgénero deseen o necesiten modificar su cuerpo mediante procedimientos médicos. La transición de género es un proceso altamente individual y puede manifestarse de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, deseos y circunstancias personales de cada individuo. (Naciones Unidas de Derechos Humanos, 2017).

SEXO BIOLÓGICO	Hace referencia a aspectos físicos objetivamente mensurables (cromosomas, pene, vagina, hormonas, etc).
GÉNERO	Es una contrucción social y cultural binaria, comúnmente asociada al sexo biológico. Es lo que la sociedad espera de varones y mujeres.
<i>Tomada de: Fundación Huésped</i>	
ORIENTACIÓN SEXUAL	Es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otra persona.
IDENTIDAD DE GÉNERO	Es la vivencia del género tal como cada persona la siente, por lo que puede corresponder o no con el sexo biológico.
EXPRESIÓN DE GÉNERO	Se vincula con cómo mostramos nuestro género al mundo, a través de nuestro nombre, cómo nos vestimos, nos comportamos, interactuamos, etc.



Las personas trans y el trabajo

En el marco de la diversidad sexual, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a diferentes obstáculos que restringen varias dimensiones del ser, lo cual no ocurre necesariamente con las personas heterosexuales, o por lo menos no por las mismas causas. El rechazo, exclusión y abuso generalizado, e incluso, normalizado por parte de la sociedad, pareciera que forma parte de la cotidianidad de las personas trans. Empero, sería un error no analizar esta discriminación sin mencionar la interseccionalidad, la cual se define como un marco analítico que examina cómo las múltiples identidades sociales de una persona, como la raza, el sexo, la ubicación geográfica, el estatus económico, la religión y demás, se combinan para crear experiencias únicas de discriminación y privilegio que no pueden analizarse de manera aislada.

Según la Organización Internacional del Trabajo (de ahora en adelante, OIT), la principal causa de la discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral de las personas LGBTIQ+ es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, esto es la creencia social de que lo normal es ser heterosexual, así como las concepciones acerca de la apariencia y comportamiento de las mujeres y hombres (roles de género). Teniendo en cuenta los resultados del proyecto PRIDE de la OIT, el perjuicio hacia las personas transexuales se origina, en parte, al considerarlas diferentes y lejanas a la “normalidad”. Esta es la razón principal por la que se les relega en el marco laboral.



En lo que a Colombia respecta, según datos de la Cámara de Comerciantes LGBTI de Colombia, recogidos posteriormente por el Departamento Nacional de Planeación en 2020, para el 2016 solo cuatro de cada cien personas trans en Colombia contaban con un contrato laboral. (Planeación, 2020). La interpretación de estos datos dictamina que la inclusión laboral de las personas trans en Colombia es notoriamente baja, lo que refleja las barreras que enfrentan en el acceso a empleos formales. La discriminación se manifiesta

desde los procesos de selección, donde la identidad de género se convierte en un factor de exclusión y en consecuencia, las mujeres trans a menudo se ven relegadas a trabajos informales o al trabajo sexual, lo que aumenta su vulnerabilidad.

Se reconoce que existen varios factores de discriminación que impactan negativamente en la calidad de vida de las mujeres trans, la exclusión laboral tiene graves consecuencias, puesto que la falta de ingresos estables dificulta el acceso a la vivienda, la salud y la educación (reconocidos como derechos básicos en Colombia) y la discriminación y exclusión generan estrés, ansiedad y depresión (APA, 2015).



Es imperativo garantizar el acceso al trabajo digno de las mujeres trans en el país, pues permitiría que estas personas sean independientes y tomen decisiones sobre sus vidas, reduciendo la vulnerabilidad a la explotación y la violencia, proporcionando un sentido de propósito y pertenencia, reduciendo así el estrés y la ansiedad asociados con la discriminación y rompiendo finalmente con los estereotipos y prejuicios.

Discriminación en Colombia

En muchos países, como Colombia, las mujeres trans enfrentan discriminación en el acceso al empleo, la educación, la salud y la justicia. Lo anterior se basa en prejuicios y estereotipos negativos sobre la identidad de género. La falta de reconocimiento legal de esta comunidad sólo agrava su vulnerabilidad. En promedio, las personas con orientaciones sexuales que no son cisgénero y heteronormativas, sufren mayor discriminación y exclusión que una que lo es. Tal como lo expresa el siguiente gráfico:

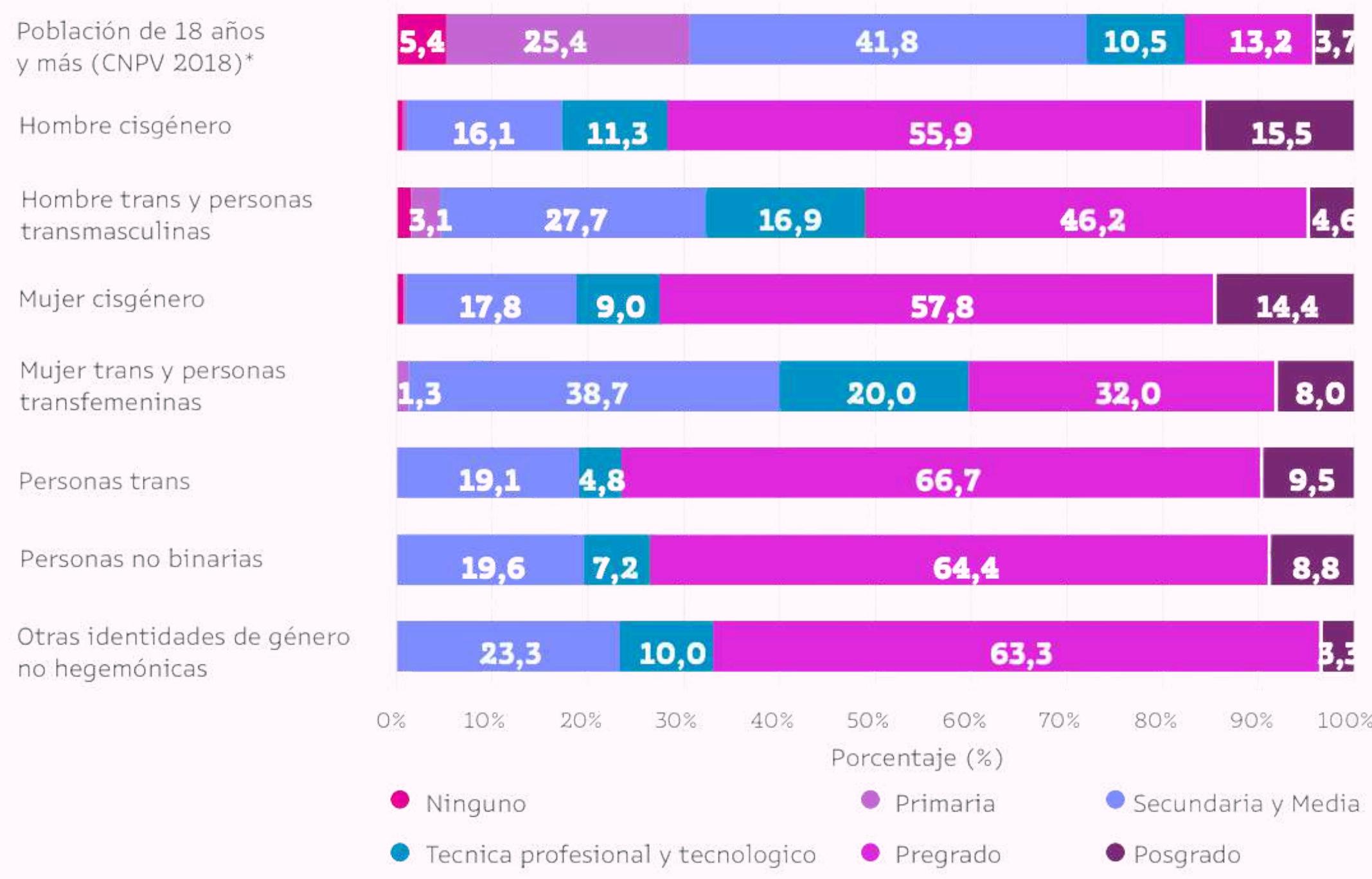


La información obtenida de la encuesta de Cultura y Política realizada durante el 2023, por el DANE, nos demuestra que la percepción de discriminación siempre es mayor por parte de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, independientemente del área. Ya sea la condición socioeconómica, la orientación política, entre otros, la discriminación es mayor siempre a personas que no siguen las costumbres heteronormativas de sexo y género.

Este es un primer acercamiento que nos permite entender el por qué es más difícil para personas de la comunidad LGBTIQ, y especialmente a personas trans, acceder a oportunidades laborales, o incluso acceder a servicios de salud o educación más favorables que a una persona cisgénero. Por ejemplo, el nivel de estudio representa una ventaja o desventaja para que las personas accedan a un trabajo formal. En el caso de las mujeres trans representa un desafío adicional, aparte del rechazo de sus postulaciones por su identidad de género (Arrieta Gómez, et al., 2024), ya que, adicionalmente de ser discriminada por su identidad, los niveles de estudio que posee no siempre son suficientes para lograr aspirar a un trabajo bien remunerado.

Gráfica 7. Personas de 18 años y más registradas, por identidad de género y nivel educativo

Total nacional. 2022.



Tomado de: DANE - 2022

A partir de la nota estadística de Registro Voluntario para la Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género en Colombia, realizada por el DANE en 2023, se obtuvo la anterior gráfica respecto al nivel educativo de la población en Colombia discriminado por su identidad de género. Como se puede observar, la mayoría de las mujeres trans solamente alcanzan el nivel de educación secundaria y media, con un 38,7%. Como se explicó anteriormente, factores como la educación representan una dificultad para las personas trans que buscan acceder a un trabajo. Además, es posible inferir también que el nivel educativo de las mujeres trans no llega en su mayoría al de pregrado debido a la discriminación existente hacia esta comunidad, lo cual no le permite cambiar su condición socioeconómica, afectando su trayectoria de vida a largo plazo.

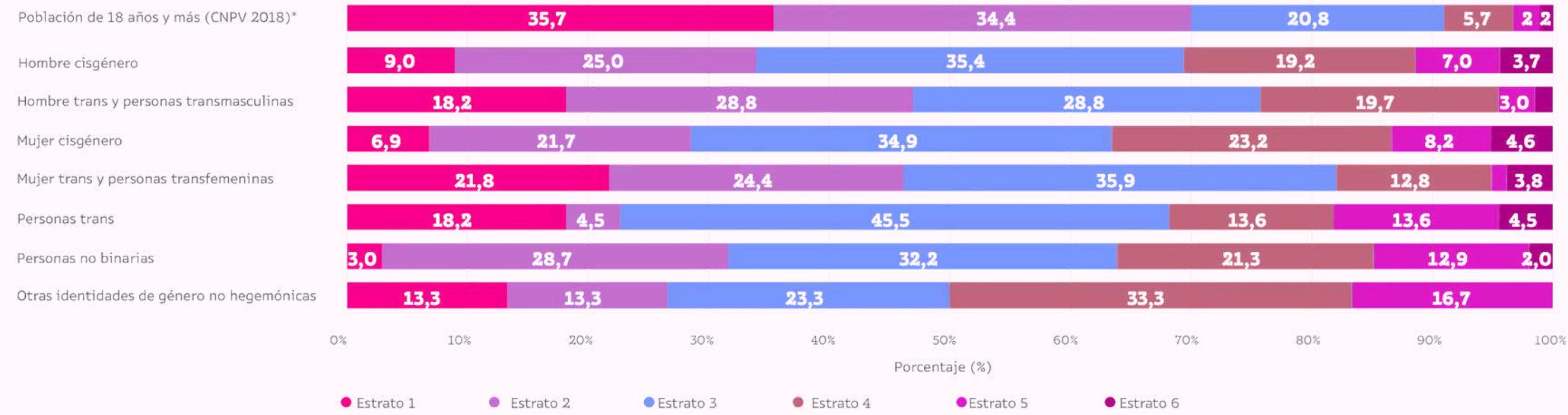
Por ejemplo, en la siguiente gráfica del mismo estudio es posible visualizar como la mayoría de la población trans en general se encuentra entre los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3. Siendo las mujeres trans la categoría con mayor porcentaje de personas que se encuentran en el estrato socioeconómico 1 con un 21, 8%. Si su situación ya es delicada, la discriminación sigue perpetuando esta misma condición, dificultando que las mujeres trans

COLOMBIA DIVERSA

tengan posibilidad de cambiar su realidad económica, pues no es un único factor el que se los imposibilita.

Gráfica 9. Personas de 18 años y más registradas, por identidad de género y estrato socioeconómico.

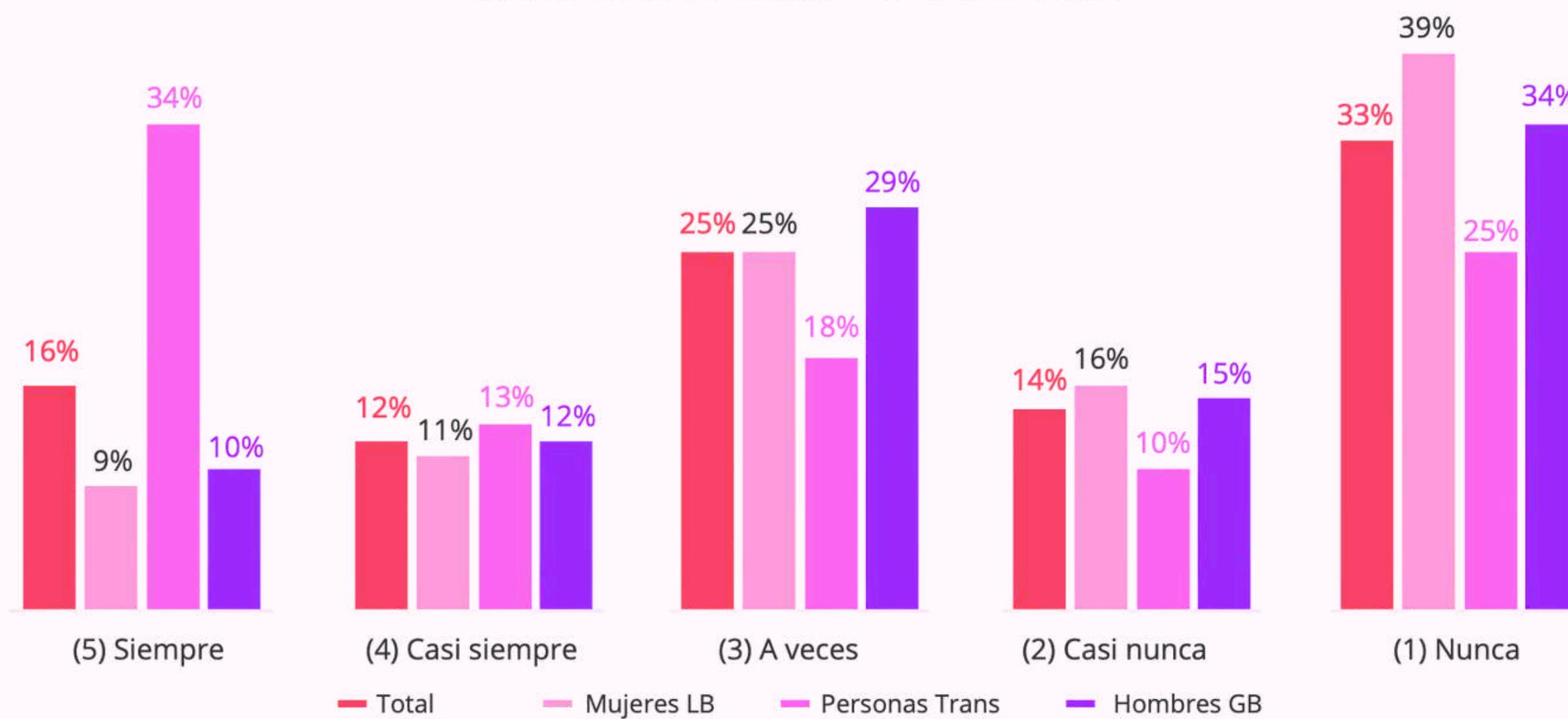
Total nacional. 2022.



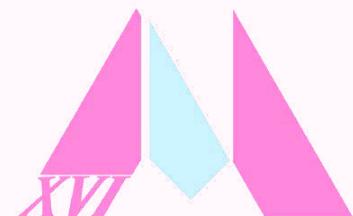
Tomado de: DANE - 2022

Por otro lado, en la ciudad de Bogotá se realizó un estudio por parte del Centro Nacional de Consultoría en 2022 donde se encuestó a un grupo de personas voluntariamente para preguntarles respecto a su identidad de género y orientación sexual. Para posteriormente, hacerles una serie de preguntas respecto a sus condiciones socioeconómicas y percepciones en el ámbito laboral. Del estudio, se logró obtener una gráfica que representa la percepción de los encuestados para conseguir empleo basándose en su orientación sexual o identidad de género.

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



Tomado de: Inclusión Laboral de los sectores sociales LGBTI - CNC 2022



COLOMBIA DIVERSA

La mayoría de las personas trans encuestadas respondieron que era una gran dificultad conseguir empleo debido a su identidad de género. Si bien, este es un estudio que se realizó únicamente en Bogotá es una pequeña muestra de lo que pueden estar viviendo cientos de personas trans alrededor del país. La discriminación sigue siendo un problema realmente grave para esta comunidad, por esto mismo es imperativo buscar soluciones efectivas que permitan que la sociedad les permita desarrollarse y progresar en su vida personal y laboral.

CONTEXTO HISTÓRICO

Ahora bien, después de entender el contexto bajo el que las mujeres trans se encuentran en Colombia, también es importante explicar los avances legales que han habido en el reconocimiento de los derechos de las personas trans en distintos ámbitos. Adicionalmente, ha habido sentencias de la misma Corte en las que se protegen los derechos de la igualdad en el ámbito laboral, mencionando incluso que cualquier acto de discriminación en contra de la población trans puede encadenar en una acción de tutela.

Es importante mencionar que el trabajo es una de las principales formas de participación en la vida social y económica. Sin embargo, para las mujeres trans en Colombia acceder a un empleo digno y formal ha sido históricamente un desafío marcado por la discriminación, la estigmatización y la violencia institucional, aunque la Constitución de 1991 consagre el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Así pues, las necesidades específicas de las personas trans siguen siendo ignoradas en gran parte debido al diseño e implementación de las políticas públicas.

Para evaluar esta situación se debe partir del marco legal colombiano, ya que dentro de este se incluyen normas que en teoría, protegen a las personas trans contra la discriminación. Entre las más relevantes se encuentra la **Ley 1752 de 2015**, que adiciona al Código Penal el delito de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, entre otros. Sin embargo, esta legislación ha demostrado ser limitada en su implementación, especialmente en lo relativo a la identidad de género.

Así mismo, la **Sentencia T-063 de 2015** de la Corte Constitucional, también representa un avance al reconocer el derecho de las personas trans a modificar sus documentos de identidad, lo cual ha sido una herramienta para facilitar la inserción en entornos laborales. No obstante, el cambio documental no garantiza por sí mismo la no discriminación ni el acceso



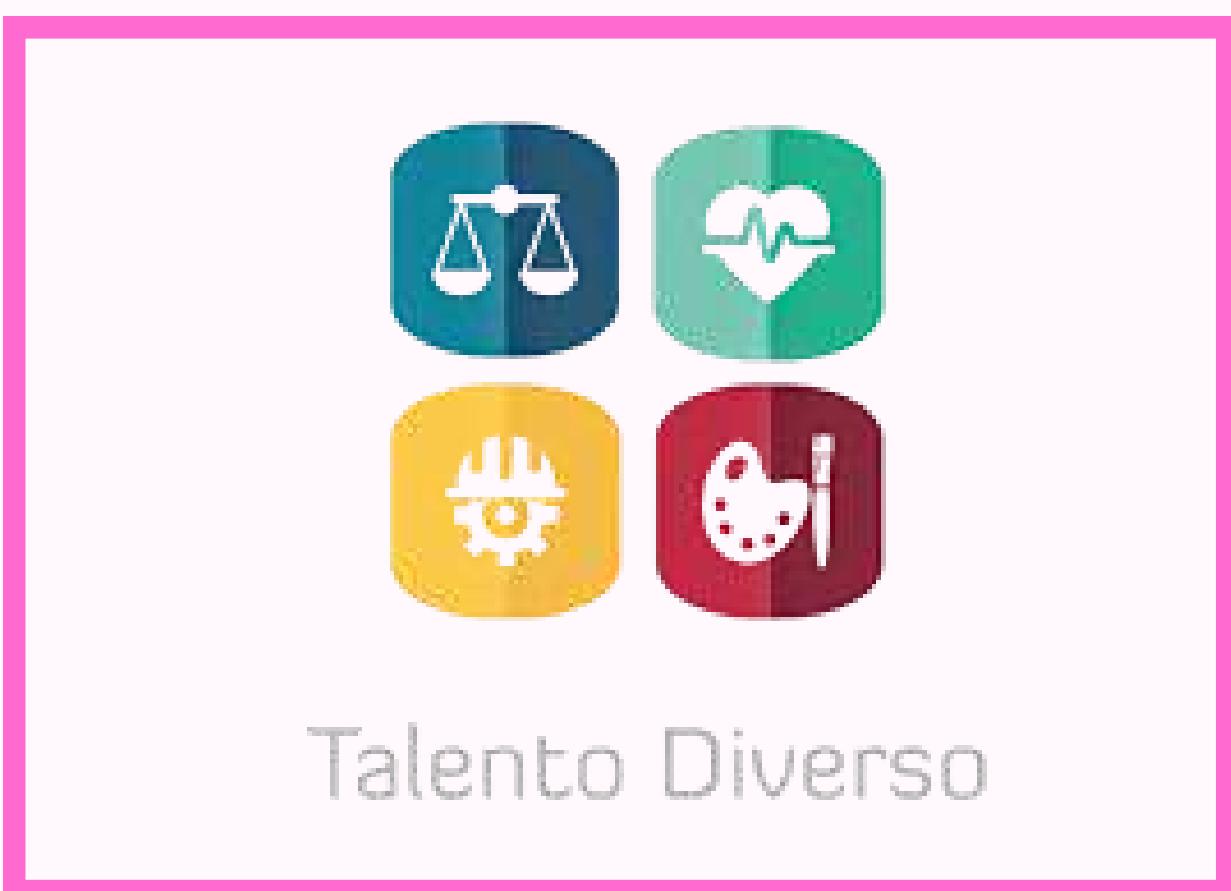
COLOMBIA DIVERSA

efectivo al empleo. Pues, a pesar de los avances legales y de la creciente visibilización de sus derechos, persisten profundas desigualdades estructurales que limitan sus oportunidades laborales.

De acuerdo con un estudio realizado en Bogotá por parte de la Red Comunitaria Trans (2019) llamado “*Sondeo sobre acceso al empleo de mujeres trans*”, el **92.4%** de las mujeres trans reportaron haber enfrentado discriminación al intentar acceder a un empleo formal. Esta cifra refleja la magnitud del problema, que no se limita a prejuicios individuales, sino que también está incrustado en las estructuras sociales, educativas y laborales del país. Teniendo en cuenta que uno de los principales obstáculos es la exclusión educativa, muchas mujeres trans abandonan la escuela a temprana edad debido al acoso, la violencia o la falta de reconocimiento de su identidad, lo cual limita sus opciones de formación y en consecuencia, su acceso a empleos calificados. Esta realidad empuja a una gran parte de la población trans hacia la informalidad, el trabajo sexual o actividades altamente precarizadas y estigmatizadas.



Tomado de: LinkedIn



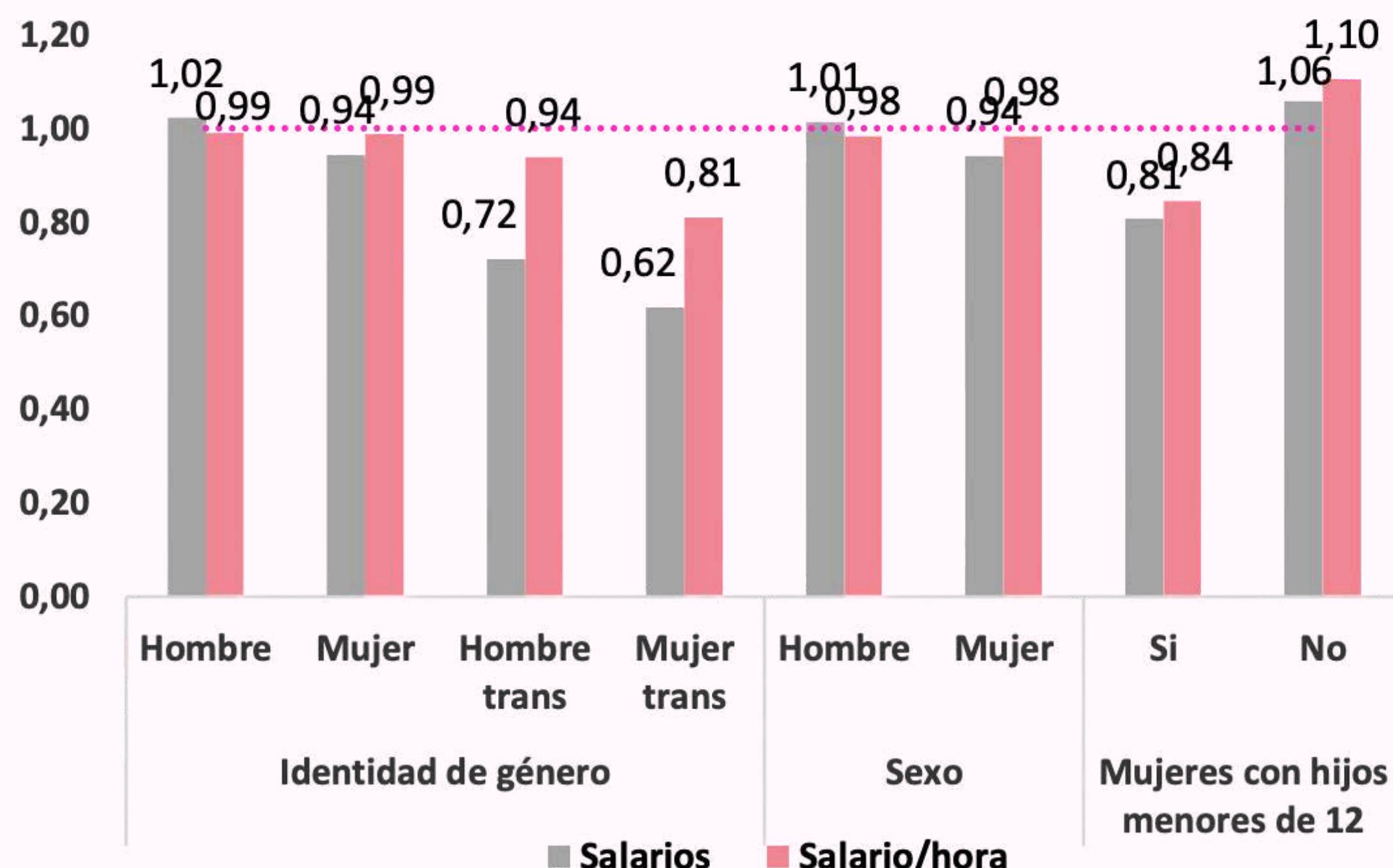
Tomado de: Talento Diverso

Frente a este panorama adverso han surgido iniciativas, tanto desde la sociedad civil como desde algunos sectores empresariales, que buscan revertir la exclusión. Programas como Pride Connection Colombia y Talento Diverso funcionan como puentes entre personas trans y empresas comprometidas con la inclusión, generando espacios de diálogo, formación y sensibilización en recursos humanos. Del mismo modo, empresas multinacionales como Sodexo, han implementado políticas internas de inclusión de personas trans, incluyendo procesos de transición acompañada, adecuación de baños sin género y capacitación a equipos directivos. Estas son experiencias que han facilitado entornos laborales seguros, respetuosos y productivos, siempre que exista un compromiso institucional serio.

Por último y en paralelo a las políticas institucionales, la comunidad trans ha desarrollado procesos de resistencia, organización y generación de memoria. Desde 2017 se han impulsado proyectos de investigación sobre la construcción de memoria comunitaria, con un enfoque interseccional que articula género, clase y etnicidad. Estas iniciativas han permitido visibilizar las experiencias laborales de las mujeres trans y documentar formas de violencia poco reconocidas por el Estado. Así pues, la movilización social ha sido fundamental para instalar en el debate público la necesidad de una política laboral trans-inclusiva. Aunque los avances son recientes y aún incipientes, se ha logrado una mayor presión social para la generación de políticas afirmativas y mecanismos de seguimiento.

SITUACIÓN ACTUAL

El acceso laboral de las mujeres trans en Colombia entre 2022 y 2025 ha estado marcado por desafíos persistentes y algunos avances significativos. A pesar de que ya existan iniciativas destinadas a fomentar la inclusión, la discriminación y la precariedad laboral continúan afectando a esta población de manera desproporcionada.



Un estudio realizado por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y la Alianza de Economía Formal e Inclusiva (EFI) en 2022 se evaluó el nivel de desigualdad entre diferentes poblaciones, entre ellas las mujeres trans. Por medio de una comparación



COLOMBIA DIVERSA

entre un salario base de referencia y los salarios promedios de este grupo poblacional (obtenidos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares en 2022, realizada por el DANE) se logró concluir que “las mujeres trans obtienen en promedio el 61,8% del salario del grupo de comparación, siendo este el grupo con menores ingresos laborales dentro de los grupos poblacionales estudiados” (Buitrago, et al., 2022)

Asimismo, dentro del mismo estudio se reveló que en términos de formalidad, analizándolo nuevamente con una población de referencia, las mujeres trans representan un porcentaje de formalidad del 33,6% únicamente. Siendo nuevamente el grupo poblacional con el valor más bajo.

Por lo que, en respuesta a esta problemática, se han implementado diversas estrategias para promover la inclusión laboral de las personas trans. En Bogotá, la Alcaldía desarrolló una estrategia que benefició a más de 5.500 personas y colaboró con más de 300 empresas para facilitar el acceso a empleos dignos y libres de discriminación. Del mismo modo, en marzo de 2023, las secretarías de Integración Social y Desarrollo Económico organizaron una feria de empleo enfocada en personas trans, buscando mejorar sus perfiles profesionales y oportunidades laborales (Se Puede ser, 2023).

A nivel nacional, en septiembre de 2023, el Ministerio del Trabajo, en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lanzó la campaña "Trabajo Incluyente es Trabajo Decente". Esta iniciativa busca fomentar entornos laborales libres de discriminación y garantizar el acceso al empleo para sectores sociales LGBTIQ+, con especial énfasis en personas con experiencia de vida trans.



Tomado de: @MinTrabajo en plataforma X



A pesar de estos esfuerzos, la estigmatización y la discriminación hacia las mujeres trans persisten en el ámbito laboral. Según datos de la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT) en 2023, el 34,19% de las mujeres trans en ciudades principales como Bogotá, Barranquilla y Medellín, se ven obligadas a ejercer el trabajo sexual debido a la falta de oportunidades laborales formales.

Aunque se han implementado iniciativas para mejorar el acceso laboral de las mujeres trans en Colombia, los desafíos estructurales y la discriminación continúan limitando sus oportunidades. Es esencial fortalecer y ampliar las políticas públicas y privadas que promuevan la inclusión efectiva, garantizando entornos laborales seguros y equitativos para todas las personas, independientemente de su identidad de género (Secretaría de Integración Social, 2023).

ACTORES RELEVANTES

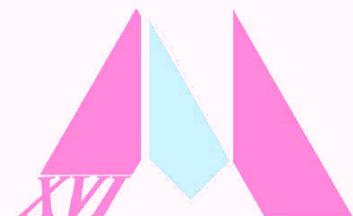
Para abordar de manera efectiva la problemática del acceso laboral de la población femenina trans en Colombia, una cuestión que compromete los derechos fundamentales a la igualdad, la dignidad y el trabajo digno, es indispensable identificar y articular la participación de actores estratégicos. Estos actores no solo pueden ofrecer soluciones concretas, sino que también ayudarán a generar un impacto duradero que permita transformar las condiciones estructurales de exclusión que históricamente han afectado a esta población. A continuación, se destacan los principales sectores que deben ser involucrados en este proceso:

Ministerio del Trabajo: Encargado de liderar campañas de inclusión laboral, como "Trabajo Incluyente es Trabajo Decente", enfocadas en combatir la discriminación laboral hacia personas LGBTIQ+, especialmente a mujeres trans.

Defensoría del Pueblo: Encargada de vigilar y denunciar casos de discriminación en el ámbito laboral. También emite informes sobre derechos de personas trans.

Secretaría de Integración Social y Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá: Han sido claves en la ciudad para fomentar proyectos de inclusión e integración.

Fundación GAAT (Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans): Líder nacional en investigación, acompañamiento legal y visibilización de las barreras laborales que enfrentan las mujeres trans.



Pride Connection Colombia: Red de empresas comprometidas con la diversidad e inclusión. Facilita la vinculación de personas trans a entornos laborales seguros.

Empresas como Sodexo, Accenture y Google Colombia: Reconocidas por implementar políticas internas de inclusión para personas LGBTIQ+, con programas específicos para empleados trans.

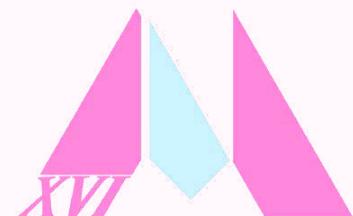
Empresas como Sodexo, Accenture y Google Colombia: Reconocidas por implementar políticas internas de inclusión para personas LGBTIQ+, con programas específicos para empleados trans.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Colabora con el Gobierno colombiano en campañas y pactos de inclusión laboral para personas trans.

IMPACTO REAL

El impacto esperado para la Secretaría General Adjunta de Asuntos Colombianos y Jurídicos se articula en torno a la visibilización y fortalecimiento de la participación de la población trans en múltiples escenarios del tejido social, político, económico y laboral del país. Por lo que, a través de una iniciativa en conjunto con actores comunitarios e institucionales, se espera generar transformaciones significativas en materia de inclusión, reconocimiento de derechos y acceso a oportunidades para esta población.

Visibilización de testimonios reales: Se promoverá la participación directa de al menos tres personas trans, residentes en las localidades de Los Mártires, Engativá y Barrios Unidos, en espacios de diálogo dentro del comité de la Red Comunitaria Trans. Estas intervenciones permitirán dar cuenta de sus experiencias vitales, desafíos cotidianos y propuestas de cambio desde sus propias voces, contribuyendo a una narrativa más justa y representativa en las agendas locales. Lo ideal es que lxs delegadxs que participen en este comité puedan tener la oportunidad de estudiar casos reales y sirvan como insumo en el debate para llegar a soluciones concretas, efectivas y conscientes en relación con quienes viven esta situación en su día a día.



COLOMBIA DIVERSA

PROCEDIMIENTO

Considerando la naturaleza de la Red Comunitaria Trans, y teniendo en cuenta que los delegados y delegadas representarán particularmente a funcionarios públicos, la población trans y entidades importantes del país, se permitirá el uso de la primera persona y no será necesario el uso del lenguaje parlamentario. De igual forma, no es de más recordar que, al ser asignado cualquier tipo de rol dentro de comité, se espera que cada delegado caracterice auténticamente al personaje.

Ahora, con respecto a los documentos previos del comité, los asistentes deberán entregar su papel de posición con los requerimientos y bajo el tiempo establecido en el Handbook de MUNUR XVI.

Con relación al documento final los delegados realizarán el “*Acuerdo Colombia Diversa*” donde dispondrán las distintas propuestas y soluciones al tema discutido durante los días del debate. Manejará la siguiente estructura:

Acuerdo Colombia Diversa

<Inserte fecha>
<Inserte lugar>
<Signatarios>

Preámbulo

<Inserte aquí una breve descripción de la problemática y las razones que llevaron a la reunión de la organización para su solución>

La Organización de Colombia Diversa, en conjunto con la Red Comunitaria Trans,
<Inserte frases preambulatorias, deben ser mínimo 12>

La Organización de Colombia Diversa, en conjunto con la Red Comunitaria Trans
resuelve,
<Inserte frases resolutivas, deben ser mínimo 14>

QAR

1. ¿De qué forma sus propuestas al problema podrían mejorar la calidad de vida de las mujeres trans en Colombia?
2. ¿Cuáles son otras barreras que impiden el acceso laboral de las mujeres trans en Colombia y qué propondría para eliminarlas?
3. ¿Qué papel juegan los prejuicios y estereotipos de género en la discriminación laboral hacia las mujeres trans, y cómo puede disminuirlo?
4. ¿Cuáles son algunos de los programas e iniciativas que buscan promover la inclusión laboral de las personas trans en Colombia, y cómo podría articularlo con sus propuestas?
5. ¿Cómo podría garantizarse el acceso laboral digno para las mujeres trans en Colombia?
6. ¿Qué estrategias propondría para mejorar las oportunidades laborales de las personas trans en Colombia?
7. ¿Por qué es importante visibilizar y reconocer las discriminaciones específicas que enfrenta la comunidad de mujeres trans?

MAS

GLO

- **Travestismo:** Acción de vestir ropa y adoptar expresiones de género asociadas culturalmente con el género opuesto, sin implicar necesariamente una identidad de género u orientación sexual específica.
- **Transexual:** Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, y que puede buscar tratamientos médicos para alinear su cuerpo con su identidad de género.
- **Transgénero:** Persona cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer, sin necesariamente implicar la modificación corporal mediante procedimientos médicos.
- **Identidad de Género:** Vivencia interna e individual del género, que puede o no corresponder con el sexo biológico asignado al nacer.
- **Expresión de Género:** Manifestación externa del género de una persona, a través de la vestimenta, comportamiento, voz, etc.
- **Trabajo Decente:** Empleo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, según la OIT.
- **Mujer Trans:** Persona a la que al nacer se le asignó el género masculino, pero cuya identidad de género es femenina.
- **Heteronormatividad:** Creencia social de que la heterosexualidad es la norma, influyendo en las concepciones sobre la apariencia y comportamiento de género.
- **Transfobia:** Discriminación y prejuicio hacia las personas transgénero.
- **Cisgénero:** Personas que se identifican con el sexo que se les asignó al nacer.

SARIO



COLOMBIA DIVERSA

REFERENCIAS

Constitución Política de Colombia. (1991). <https://www.constitucioncolombia.com>

La red cultural del Banco de la República en Colombia. (2022, Noviembre 25). Un lugar en el mundo» para la comunidad trans de Bogotá. La Red Cultural Del Banco De La República. <https://www.banrepultural.org/noticias/un-lugar-en-el-mundo-para-la-comunidad-trans-de-bogota>

Ley 1752 de 2015. (2015). Diario Oficial No. 49.538.

Martínez, P., & Moreno, L. (2021). Identidades trans y mercado laboral: barreras estructurales en América Latina. Revista Latinoamericana de Estudios de Género, 13(2), 45-63.

Mesa LGBT Bogotá. (2020). Informe de discriminación laboral hacia personas trans en Bogotá.

Naciones Unidas de Derechos Humanos. (2017). La lucha de las personas trans y de género diverso.

https://www.google.com/search?q=https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons%3Futm_source%3Dchatgpt.com

Santamaría, A. (2020). Educación inclusiva y personas trans en Colombia: desafíos y oportunidades. Revista de Educación y Género, 8(1), 31-47.

Secretaría de Integración Social. (2023, marzo 28). Empleo incluyente para personas transgénero de Bogotá. Alcaldía Mayor de Bogotá.

<https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/97-noticias-lgbt/5860-empleo-incluyente-para-personas-transgenero-de-bogota>

SUGERIDAS



REFERENCIAS

ACDI/VOCA. (2022). Talento Diverso: Programa de inclusión laboral para personas LGBTIQ+ en Colombia. <https://acdivoca.org>

Agencia Pi. (2024, marzo 25). Población trans en Colombia, dentro de las más afectadas por la brecha salarial. Agencia de Periodismo Investigativo.

<https://www.agenciapi.co/noticia/academia/poblacion-trans-en-colombia-dentro-de-las-mas-afectadas-por-la-brecha-salarial>

Agencia Presentes - La Organización Mundial de la Salud. (2018, Junio 19). Para la OMS ser trans no es más una enfermedad mental.

https://agenciapresentes.org/2018/06/19/para-la-oms-ser-trans-no-es-mas-una-enfermedad-mental/?utm_source=chatgpt.com

American Psychological Association. (2015). Guidelines for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People.

American Psychological Association. (2013, Octubre). Las personas trans y la identidad de género. https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgenero?utm_source=chatgpt.com

Arrieta Gómez, S., Mendoza Misath, V. I., Jiménez Galeano, D., & Montoya Rojas, L. F. (2024). Discriminación Laboral en Mujeres Trans de la Ciudad de Medellín. Medellín: Tecnológico de Antioquia, Institución Educativa.

Buitrago, et al. (2022). Brecha salarial en Colombia: un estudio comparativo de grupos poblacionales. Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.

Centro Nacional de Consultoría. (2022). *Inclusión laboral de los sectores LGBTI*. Funlab Experience Design.

Colombia, C. C. (s.f.). *Corte Constitucional de Colombia*. Obtenido de Corte Constitucional de Colombia: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-236-23.htm>



REFERENCIAS

Colombia Diversa. (2021). Informe sobre derechos humanos de personas LGBTI en Colombia. <https://colombiadiversa.org>

Constitución Política de Colombia. (1991). <https://www.constitucioncolombia.com>

OIT, O. I. (s.f.). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ONU Mujeres & Colombia Diversa. (2021). Ser trans en Colombia: una mirada a los derechos, la violencia y la discriminación. <https://colombiadiversa.org>

Parenthood, P. (s.f.). Planned Parenthood. Obtenido de Planned Parenthood: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/trans-e-identidades-de-genero-no-conforme#:~:text=TransG%C3%A9nero%20es%20cuando%20tu%20sexo,como%20una%20idea%20de%20g%C3%A9nero>

Peñaloza, et al. (2023). Nota Estadística. Registro Voluntario para la Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género en Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Planeación, D. N. (2020). Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-sobre-situacion-discriminacion-de-la-Poblacion-LGBTI-en-Colombia.pdf>

Red Comunitaria Trans. (2022). Acceso al trabajo de personas con experiencia de vida trans: hallazgos y recomendaciones. <https://redcomunitariatrans.org/red-comunitaria-trans>

Red Comunitaria Trans. (2019). Sondeo sobre acceso al empleo de mujeres trans en Bogotá. <https://redcomunitariatrans.org/red-comunitaria-trans>



MUNUR

XVI

Universidad del Rosario
2025