



**Inclusión obligada
de personas trans
en Bogotá y Quibdó:**
experiencias y situaciones

Andrés (Andy) M. Alegría Polanía

2023



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó: experiencias y situaciones

**Andrés Mauricio Alegría Polanía
(Nombre identitario: Andy Alegría Polanía)**

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Ciencias Humanas
Centro de Estudios Sociales
Bogotá, Colombia

2023

Inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó: experiencias y situaciones

Andrés Mauricio Alegría Polanía
(Nombre identitario: Andy Alegría Polanía)

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:
Doctor en Ciencias Humanas y Sociales

Directora:

Doctora Ana Paulina Gutiérrez Martínez

Codirector:

Doctor Andrés Salcedo Fidalgo

Línea de Investigación:

Género, desigualdades sociales e interseccionalidad

Grupo de Investigación:

Interdisciplinario de Estudios de Género

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas, Centro de Estudios Sociales

Bogotá, Colombia

2023

*A la memoria de Laura Weinstein y
César Sánchez-Avella, gracias infinitas*

*A Clarita, mi madre. Por su lucha, su afecto, su
compañía y su amor incondicional. Por ser cómplice,
sanadora y parcerera en este caminar y en la vida*

*A Javier, mi padre. Por su apoyo constante y su
comprensión*

*A Luis, mi hermano. Porque su lucha, es la mía
también*

A Albita, mi otra madre. Por su afecto y comprensión

A Fucó y África, por siempre caminar conmigo

*A Oz, por acompañarme en este transitar, por las
charlas, por el café, por los libros, por los amaneceres,
por su amor y por sostenerme cuando ya no tenía
fuerzas*

*A mi abuela, porque me cuida desde otras
dimensiones*

A la familia Zambrano Cruz, por los cuidados

A Ana Paulina y a Andrés, por rescatarme

*A las personas trans de Quibdó y Bogotá, por trenzar,
por resistir y por construir*

Declaración de obra original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.



Andrés Mauricio Alegría Polanía

Fecha 30/01/2023

Agradecimientos

Realizar una tesis doctoral en un país como Colombia, y bajo ciertas condiciones, es un reto. Tener un trabajo con contrato laboral y dedicar tiempo para investigar se convierte en una experiencia desgastante, pero que permite enriquecer el ejercicio de investigación. Por lo tanto, en este caminar estuvieron presentes muchas personas y afectos que me posibilitaron terminar este proceso.

En primer lugar, agradezco a la Universidad Nacional de Colombia, específicamente al Centro de Estudios Sociales y al Grupo Interdisciplinar de Estudios de Género por brindarme las condiciones necesarias para realizar el doctorado. También agradezco a El Colegio de México, especialmente al Centro de Estudios Sociológicos y al Centro de Estudios de Género, por acogerme durante mi estancia de investigación doctoral en la Ciudad de México y brindarme todo el apoyo posible para complementar críticamente esta investigación.

Asimismo, quiero agradecer a Ana Paulina Gutiérrez Martínez y a Andrés Salcedo Fidalgo, quienes me orientaron en este caminar. Gracias por impulsarme a problematizar y cuestionar la investigación como un campo de constantes tensiones. Ana Paulina y Andrés me mostraron que es posible una pedagogía crítica desde el afecto, el cuidado y el respeto.

Agradezco, además, a las personas trans que participaron en esta investigación por su dedicación, cariño y por brindarme parte de su tiempo para conocer sus experiencias: Laura Weinstein, Nikita Dupuis-Vargas, Lorena Duarte Bedoya, Victoria Tirado, Dane Aro Belmont, Sarita Córdoba, Johana Maturana, María Victoria Palacios Romaña, Rhiana Bella, Pablo Hinestroza, Carmen Delia Martínez, Leidy Córdoba, Sharok Hernández, Charlotte Callejas y otras más que me ayudaron a construir este texto.

También tengo un gran agradecimiento hacia las organizaciones (empresas y entidades gubernamentales) y sus representantes que me abrieron sus puertas para profundizar en los interrogantes que me planteé durante el tiempo que duró el trabajo de campo. Saludo con gratitud a la profesora Flora Rodríguez Rondón, quien fue muy generosa con su tiempo para guiarme por caminos y cuestionamientos necesarios.

A algunas personas del Doctorado en Ciencias Humanas y Sociales que me facilitaron rutas epistemológicas durante las clases y seminarios: Javier Sáenz Obregón, Mara Viveros, María Fernanda Olarte-Sierra y Marcela Quiroga. A mis colegas del semestre, con quienes caminamos y nos construimos: Clem Roux, Eliana Sánchez Aldana, Carlos Nieto y Pía Quiroga.

A las compañeras del Grupo Interdisciplinar de Estudios de Género, quienes me acogieron como una de ellas y fueron mi red de apoyo para un devenir juntas: Sonia Alfonso, Marcela Borja, Silvia Marcela Gómez, Karina Camacho, Olga Lucía Polo y Bibiana Ruiz.

A las amigas de lucha, resistencia y construcción desde el afecto: Yury Olarte y Carolina Rodríguez Lizarralde, quienes me ayudaron a construir un pensamiento crítico en cada momento del caminar doctoral. A Isaura Castela-Huerta, quien me brindó sus orientaciones, experiencias y afectos para lograr construir esta tesis desde múltiples caminos. Ella, junto con Serhat Tutkal, me acogieron durante mi estancia en la Ciudad de México y me recargaron de energía para continuar en la fase de escritura.

A mis colegas del seminario de tesis del profesor Andrés Salcedo Fidalgo por su lectura crítica y sus aportes, especialmente a Yessenia Trejos y a Vicente González. A quienes leyeron (y leerán) esta tesis en algún momento, gracias por sus aportes. Entre ellas, a la profesora Silke Heumman por invitarme a explorar otras teorías. A quienes fungieron como asistentes de investigación y me reforzaron metodológicamente cuando lo necesité: Paula Alejandra Luna, Edna Gutiérrez, Diana Marcela Zambrano y Sofía Muñoz. A Silvia Monroy por su detallada lectura y recomendaciones. También fueron parte de este proceso Ana Lucía Restrepo, Lina Bernal, Carolina López, Carolina Ruiz, Angela Betancur, Jessica Ríos, Gisella de Andreis, Carolina Blackburn, Ana Quilique, Adriana Moreno, Adriana Guzmán, Carolina Rivas, Catalina Moncada, Indhira Serrano, Giovanna Segovia y Gicol Aparicio.

A Laura Weinstein, activista trans y defensora de los derechos humanos, quien me acompañó desde el primer momento en este transitar. A César Sánchez-Avella, maestro, colega y quien fue lector y jurado durante mi proceso de candidatura doctoral. A Laura y

César todo mi cariño y espero que este documento logre transmitir todos sus aportes. Espero que me lean desde las dimensiones en las que se encuentren.

A otras personas que, con su apoyo y afecto, también me acompañaron en este recorrido: Marta Cabrera, Fernando Ramírez, María José Casasbuenas, Camila Esguerra Muelle, Ángela Robles, Alanis Bello Ramírez, Andrea García Becerra, Blas Radi y Eduardo Restrepo. A quienes me ayudaron a levantarme cuando las fuerzas se estaban agotando: Juan Diego Jaramillo-Morales, Johana Herrera y Juan Camilo Patiño Calderón. A mis colegas de la Liga Bogotana de Arquería y del Club Ulises por comprender mis ausencias, especialmente a mis entrenadoras Paola Zamora, Natalia Carrillo y a mis colegas Camilo Herrera, Natalia Beltrán y Camilo Celis. A la doctora Johanna Cabrejo por cuidar de mi salud mental durante este proceso.

También quiero agradecer a la red de apoyo más bonita que cualquiera puede tener, a esas personas que te aguantan mientras haces una tesis doctoral, que te orientan cuando no ves la salida, que se trasnochan contigo, que te cuidan, que te sanan y que, desde sus propios saberes y experiencias, te brindan todo su afecto y conocimiento. Es por eso que quiero agradecer a mi familia: Clara Inés Polanía, Francisco Javier Alegría, Luis Fernando Alegría, Alba Lucía Polanía y demás miembros humanos y más que humanos que la componen.

A la familia Zambrano Cruz por cuidarme en Colombia y en Perú en cada momento de esta tesis: Luz Marina Cruz, Hernando Zambrano, Diana Zambrano, Amparo Cruz, Iván Zambrano, Ineida Zapana, Leonardo Zambrano, Teo y sus miembros más que humanos.

A Óscar Javier Zambrano Cruz, mi Oz, gracias por ser mi compañero de vida, por guiarme por caminos epistemológicos y ayudarme a comprender críticamente las complejidades de las ciencias humanas y sociales. Él, junto con Fucó, África y nuestra familia de plantas, son parte fundamental de esta tesis. Finalmente, a todas las personas trans de Bogotá y Quibdó que ya no están a causa de la exclusión y las violencias.

Resumen

Inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó: experiencias y situaciones

Desde un enfoque que dialoga con las epistemologías trans y los estudios del trabajo, la presente tesis muestra cómo algunas personas trans en Bogotá y Quibdó, que han estado vinculadas a empresas y entidades gubernamentales, han construido sus experiencias de trabajo. Esta investigación se desarrolló entre febrero de 2019 y septiembre de 2022 en las ciudades colombianas de Bogotá y Quibdó. Como parte del diseño metodológico, se realizaron 17 entrevistas a personas trans, entre ellas, mujeres trans y personas transmasculinas u hombres trans. Adicionalmente, a 8 de ellas se les hizo acompañamiento en el trabajo. También se hicieron 16 entrevistas a representantes de empresas, entidades gubernamentales y consultoras de inclusión, diversidad y equidad. La idea central de esta investigación es la relación que tiene la inclusión, el trabajo y las prácticas neoliberales con la forma como algunas personas trans se han involucrado a procesos de inclusión obligada, categoría que emerge como resultado de esta tesis. La inclusión obligada hace referencia a prácticas coercitivas que conjugan intereses organizacionales y necesidades de personas trans para sobrevivir económicamente. En la inclusión obligada, las empresas y entidades gubernamentales desconocen las experiencias de trabajo de las personas trans, mientras estas son sujetas a ejercicios de precarización laboral, explotación y cosificación de sus identidades. Así mismo, las políticas públicas de inclusión, como instrumentos de las prácticas neoliberales, suscitan impulsos para el activismo y diversas resistencias. Este entramado de relaciones tiene efectos en la construcción de las experiencias de trabajo e identidades de estas personas.

Palabras clave: inclusión obligada, trabajo, prácticas neoliberales, personas trans, experiencias de trabajo, políticas públicas, Bogotá, Quibdó

Abstract

Mandatory inclusion of trans people in Bogotá and Quibdó: experiences and situations

From an approach that puts into dialogue trans epistemologies and work studies, this thesis shows how some transgender people in Bogotá and Quibdó, who have been worked in companies and government entities, have built their work experience. I carried out this research between February 2019 and September 2022 in the Colombian cities of Bogotá and Quibdó. As part of the methodological design, I conducted 17 interviews with trans women and transmasculine people or trans men. Additionally, I joined 8 people in their work routines. Additionally, I conducted 16 interviews with representatives of companies, government entities and inclusion, diversity, and equity consultants. The central idea of this research is that inclusion, work, and neoliberal practices in which trans people have performed is related to mandatory inclusion processes, a category that emerges as a result of this thesis. Mandatory inclusion refers to coercive practices that combine organizational interests and the needs of trans people to survive economically. Companies and government entities practice mandatory inclusion by being unaware of the work experience of trans people, while subjecting them to job precariousness, exploitation, and objectification of their identities. Likewise, public inclusion policies, as instruments of neoliberal practices, give rise to impulses for activism and resistances. This network of relationships has effects on the construction of work experience and identities of trans people.

Keywords: mandatory inclusion, work, neoliberal practices, trans people, work experience, public policies, Bogotá, Quibdó

Contenido

	Pág.
Resumen	XI
Lista de figuras	XVI
Lista de tablas	XVII
Introducción	1
Las personas trans, procesos de racialización y trabajo	6
Las prácticas neoliberales	16
La inclusión obligada	22
Descripción de los capítulos	28
Capítulo 1. “Pateando la lonchera”: una metodología en torno a la inclusión	31
1.1 Algunas consideraciones metodológicas necesarias	32
1.2 Trenzar, bailar, conspirar y devenir en conjunto	34
1.3 La versatilidad: un trabajo de campo en tiempos de pandemia	38
1.3.1 Un diseño metodológico cercano y tejido desde el afecto	41
1.3.2 La selección de participantes	45
1.4 Hablemos de inclusión en Colombia: mandatos y promesas incumplidas	50
1.4.1 Normativas y lineamientos en torno a la inclusión laboral trans: retos y vacíos	52
A modo de reflexión	63
Capítulo 2. Conociendo a las personas que participaron: experiencias y situaciones	67
2.1 Laura Frida Weinstein	68
2.2 Nikita Simonne Dupuis-Vargas	72
2.3 María Victoria Palacios Romaña	75
2.4 Pablo Hinestroza	78
2.5 Dane Aro Belmont	81
2.6 Victoria Tirado	84
2.7 Rhiana Bella	86
2.8 Carmen	89
2.9 Lorena Duarte Bedoya	92
2.10 Johana Maturana	94
Capítulo 3. Entre Quibdó y Bogotá: 567,5 kilómetros de complejidades en torno a la inclusión laboral de personas trans	97
3.1 Bogotá: entre la inclusión, la acumulación y la productividad	100

3.1.1 Inclusión obligada en Bogotá: empresas, entidades, sectores y actividades económicas	106
3.1.2 Productividad y competitividad inclusiva: requerimientos necesarios para la inclusión de las personas transmasculinas y mujeres trans	116
3.2 Quibdó: escenarios de abandono y resistencia trans	119
3.2.1 Activismo quibdoseño por los derechos laborales trans	124
3.2.2 Un accionar desde las políticas públicas	127
3.2.3 Las personas trans, el <i>desarrollo</i> económico y las complejidades de la inclusión	135
A modo de reflexión	142
Capítulo 4. “El trabajo lo es todo”, pero... Una aproximación al concepto de trabajo desde una epistemología trans	145
4.1 ¿#TrabajoSíHay? y el sistema sexo/género.....	147
4.2 El <i>trabajo</i> clásico como campo complejo de análisis y una aproximación al concepto de <i>trabajo</i> desde algunas miradas trans.....	156
4.3 ¿Trabajos transexualizados o formas de supervivencia?	173
4.3.1 Trabajados transexualizados y conflicto armado colombiano	174
4.4 ¿Es posible el activismo como forma de trabajo?.....	178
4.5 Construyéndose desde diversas dimensiones: otras formas de trabajo en las que han incursionado algunas personas trans en Bogotá y Quibdó	182
A modo de reflexión	187
Capítulo 5. Reflexiones sobre las políticas públicas y las personas trans	188
5.1 ¿En Bogotá se puede ser trans?	193
5.2 Quibdó: política pública LGBTIQ+ y resistencia trans.....	203
5.3 ¿Activismo institucional o resistencia desde las organizaciones?.....	210
5.3.1 Complejidades en torno al activismo trans.....	218
A modo de reflexión	221
Capítulo 6. “Los costos de la exclusión”: personas trans y procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad	223
6.1 Los datos estadísticos sobre personas trans, un escenario de análisis complejo	226
6.2 El contexto de los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad ..	230
6.3 Friendly Biz.....	240
6.4 Reflexiones sobre algunas organizaciones colombianas certificadas como incluyentes con las personas trans.....	244
A modo de reflexión	252
Consideraciones finales	254
Anexo A: Procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad identificados	264
Anexo B: Tabla salarial/honorarios – empresa sector servicios	265
Anexo C: Recomendaciones proceso de inclusión, diversidad y equidad	266
Anexo D: Imagen de empresas que promueven la inclusión laboral LBGT	267
Anexo E: Información personas entrevistadas.....	268

Anexo F: Guía de preguntas en entrevistas	269
Anexo G: Consentimiento informado.....	270
Referencias bibliográficas	271

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1-1: Distribución de personas participantes entrevistadas.....	46
Figura 1-2: Distribución de sectores económicos entrevistados.....	48
Figura 1-3: “Charlotte, o Carlos Alejandro Díaz, es la primera transgenerista en ocupar un cargo público”.....	59
Figura 2-1: Laura Weinstein.....	68
Figura 2-2: Niki.....	72
Figura 2-3: María Victoria Palacios Romaña.....	75
Figura 2-4: Pablo Hinestroza.....	78
Figura 2-5: Dane Aro Belmont.....	81
Figura 2-6: Victoria Tirado.....	84
Figura 2-7: Rhiana Bella.....	86
Figura 2-8: Carmen.....	89
Figura 2-9: Lorena Duarte Bedoya.....	92
Figura 2-10: Johana Maturana.....	94
Figura 3-1: Invitación digital de uno de los encuentros de inclusión que realiza la ANDI.....	108
Figura 3-2: Grupo focal con participantes en la Fundación Latidos Chocó.....	126
Figura 3-3: Acompañamiento a Sarita Córdoba en su jornada laboral en Confimax.....	134
Figura 3-4: Nube de palabras realizada en Atlas TI.....	141
Figura 6-1: Enfoques identificados por proceso de certificación en inclusión, diversidad y equidad (DEI).....	232
Figura A-1. Procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad.....	264
Figura B-1 Tabla salarial/honorarios empresa sector servicios.....	265
Figura C-1: Recomendaciones procesos de inclusión, diversidad y equidad.....	266
Figura D-1: Imagen de empresas que promueven la inclusión laboral LGBT.....	267
Figura E-1: Información personas entrevistadas.....	268
Figura F-1: Guía de preguntas en entrevistas.....	269
Figura G-1: Consentimiento informado.....	270

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 3-1: Diversity Matters	117
Tabla 6-1: Matriz salarial de los 10 salarios/honorarios más altos.	237
Tabla B-1: Tabla salarial/honorarios empresa sector servicios.	265
Tabla E-1: Información personas entrevistadas	268
Tabla F-1: Guía de preguntas en entrevistas	269

Introducción

La presente tesis hace parte de un ejercicio de investigación que se puede situar en los estudios trans, pero también tiene lugar en otros estudios como los del trabajo y los estudios críticos de la inclusión. Esto se debe a que el principal propósito es analizar cómo han sido las experiencias de trabajo de algunas personas trans que estén, o hayan estado, vinculadas a empresas o entidades gubernamentales en Bogotá y Quibdó. Además, este texto busca reconocer cómo ha sido la relación de estas personas con la inclusión, específicamente la inclusión laboral, así como las configuraciones que han emergido de dicha relación y cómo esto ha influido en sus procesos de construcción identitaria.

Las personas que participaron en esta investigación fueron aquellas que se reconocieron como mujeres trans y personas transmasculinas, u hombres trans, lo cual varió dependiendo del contexto y de la forma de construirse y enunciarse. También lo hicieron otras personas que hacen parte de las prácticas relacionadas con el trabajo y la inclusión, entre ellas, representantes de empresas privadas, de entidades gubernamentales y de organizaciones que *promueven* la inclusión como una alternativa para disminuir la exclusión y las desigualdades, pero también para obtener beneficios y retornos económicos (Buckman, Choi, Daly y Seitelman, 2021).

No obstante, como se podrá ver a lo largo de la presente tesis, las relaciones entre las personas trans y el contexto de inclusión (empresas, entidades y organizaciones) no han estado ajenas a malestares y ausencias que han generado tensión en la construcción de las experiencias de trabajo de mujeres trans y personas transmasculinas. Lo anterior en razón de prácticas heredadas del capitalismo que han generado la precarización del trabajo de estas personas, es decir “modalidades de inclusión excluyentes” (Osorio, 2010).

Así pues, para cumplir con el objetivo planteado, realicé diferentes acciones encaminadas a involucrarme más en la cotidianidad de las personas trans que participaron en esta investigación, pero también en las dinámicas organizacionales de empresas y entidades que han implementado estrategias, procesos o acciones de inclusión laboral. Este ejercicio cobró importancia durante el trabajo de campo porque me llevó a identificar las

particularidades de cada contexto de investigación. El tejido empresarial de Quibdó, por ejemplo, pareciera no ser tan amplio como el de Bogotá, y esto tiene efectos en las posibilidades de trabajo existentes. En las visitas a Quibdó era frecuente escuchar: ¡es que acá no hay sector privado! Frases como esa fueron pistas que me permitieron configurar el análisis del contexto de esa ciudad. En Bogotá, por el contrario, había un sector privado más amplio, pero las acciones de inclusión laboral de personas trans se han dado, principalmente, desde las entidades gubernamentales.

Situaciones como las que acabo de mencionar me permitieron conocer y analizar los efectos de la inclusión y la exclusión en las construcciones identitarias y experiencias de trabajo de personas trans en las dos ciudades, pero también me condujeron a entender cómo las organizaciones comprenden y trabajan frente a lo que identifican como necesidades y oportunidades laborales para estas personas. En algunos casos responden a visiones distintas y procesos que no logran transformar sus condiciones de posibilidad.

En suma, indagué por el significado que tiene el trabajo para algunas personas trans y cómo éste ha configurado otros significados que han tenido implicaciones en sus experiencias dentro de las organizaciones en las que han laborado. Esta fue una alternativa que tuve para aproximarme a una dimensión del trabajo desde una epistemología trans, lo cual se surge una necesidad desde los estudios trans que permita “desplegar la crítica trans* a la producción de conocimiento” (Radi, 2020, p. 111). Analicé, asimismo, cómo se comprenden la inclusión y el accionar de políticas inclusivas para mujeres trans y personas transmasculinas.

Todo esto lo realicé mediante una aproximación metodológica que involucró entrevistas y conversaciones con 17 personas trans, 9 de ellas en Bogotá y 8 en Quibdó. Estos acercamientos derivaron en que pudiera acompañarles en sus jornadas laborales para conocer, con mayor profundidad, cómo construyen sus experiencias de trabajo.

Entre esos acompañamientos, pude identificar que para algunas personas como Pablo Hinstroza, un hombre trans de Quibdó, el trabajo va articulado con las diferentes formas de resistencia y lucha para exigir los derechos de las personas trans. Pablo cuenta que el caminar de las personas trans en esa ciudad les ha permitido estar en diferentes espacios

como la Alcaldía y en algunos medios de comunicación, lo cual se ha dado por la incidencia de algunas organizaciones de personas trans de esa ciudad:

con la lucha, la brega y demostrando nuestra cultura logramos romper esquemas y hemos hecho presencia, y la seguimos haciendo, a través de los diferentes espacios en el departamento del Chocó y el municipio de Quibdó. Las organizaciones trans que están rondando y que se están empoderando han sido muy importantes y se está haciendo eco por parte de las personas trans para que logremos salir beneficiados todos y todas (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

La dimensión del trabajo para Lorena Duarte Bedoya, una mujer trans en Bogotá que ha laborado en entidades gubernamentales principalmente, constituye una oportunidad de supervivencia económica que le posibilita adquirir y desarrollar otros capitales que son necesarios para construir su identidad y una experiencia con miras a un futuro mejor para ella:

siento que todo lo que he vivido me está sirviendo ahorita para organizar eventos, liderar equipos y realizar estrategias. Para poder, inclusive, hacer documentos, redactar cosas y recrear manuales. Siento que ahora tengo todas esas habilidades que antes no tenía, y eso me gusta. Entonces, yo creo que, si sigo cultivando esto, más la sabiduría de los años y el control emocional, todas esas habilidades que son propias de una persona líder, luego podría estar en un lugar de mayor decisión, de mayor poder (L. Duarte Bedoya, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Escuchar sus percepciones y sus conocimientos me permitió generar confianza y que sintieran que están aportando a través de sus experiencias, tal como lo plantean los estudios trans al recalcar el valor de las vivencias en la construcción de conocimiento (Cabral, 2006; Stryker, 2006; Bettcher, 2009; Namaste, 2009; y Raun, 2014 en Radi 2019).

De igual manera, hice 16 entrevistas a organizaciones, empresas, entidades y consultoras en inclusión, diversidad y equidad, que trabajan con el propósito de que la inclusión laboral de las personas trans es importante, a pesar de que son evidentes vacíos en el impacto y las metas que desean obtener.

Realicé, además, trabajo de archivo, lo cual me deparó con informes, normas, políticas y estrategias de inclusión laboral para diferentes sectores y grupos, entre ellos, las personas trans. Estos documentos fueron útiles para reconocer el contexto de la inclusión y su

emergencia en Colombia. La información fue sometida a un análisis de contenidos en el que se usaron las categorías centrales de la investigación; la organización de los hallazgos propició, a la postre, un diálogo con las personas que iba a entrevista en el proceso de investigación.

Igualmente participé en foros y actividades sobre inclusión y personas trans, y en ese contexto, mi propia experiencia en procesos semejantes fue importante para tener acceso y analizar críticamente estos espacios, aparte de identificar posibles fuentes de información y personas a entrevistar, tanto de empresas privadas como entidades gubernamentales.

Es así como quisiera mencionar dos aspectos que son relevantes y diferenciales en esta investigación. Por un lado, al escuchar a las personas trans, pude conocer sus anhelos, visiones y ausencias en torno al trabajo; fue una ventana para producir conocimiento situado frente a una problemática que, en el caso colombiano, representa un vacío de investigación, pues no se ha abordado a profundidad desde las ciencias humanas y sociales. Este reto implicó buscar referentes teóricos y empíricos de otros países para tener referencias y, en consecuencia, enriquecer el análisis.

Por otro lado, al ser una propuesta desde la transdisciplinariedad¹, hubo que enfrentar tensiones mediante el diálogo y la búsqueda de articulaciones entre diferentes campos de conocimiento como los estudios trans, los estudios del trabajo, los estudios de género, los estudios culturales, las ciencias económicas y administrativas, los estudios sobre la inclusión, las epistemologías feministas y sobre personas racializadas, entre otros. Todas estas contribuciones nutrieron críticamente mi análisis en torno a la problemática. Una de las apuestas por la transdisciplinariedad de esta tesis fue justamente resaltar los saberes

¹ Esta mirada amplia y transdisciplinar que propongo cobra mucha importancia para reconocer y desestabilizar las formas materiales de las estructuras necropolíticas que generan desigualdades, las cuales no son estáticas, sino que se van modificando con el tiempo. Evidencian asimismo dinámicas de poder que regulan la participación efectiva en el mercado del trabajo, y el empleo, por identidad de género, clase, racialización y otros marcadores sociales de la diferencia (Reygadas, 2004). El concepto de necropolítica será abordado en el capítulo 2.

otros de personas que no hacen parte de las instituciones universitarias, en este caso, las personas trans entrevistadas.

En las conversaciones y espacios de diálogo con empresas del sector privado y entidades gubernamentales, pude identificar que tienen la necesidad de tomarse una pausa para pensar en los efectos que tiene la inclusión laboral en la construcción tanto de las experiencias como de las identidades de las personas trans. Por ejemplo, personas que han estado en estos procesos en empresas como IBM-Colombia, manifestaron que tienen un andamiaje sólido para vincular laboralmente a las personas trans y ofrecerles garantías inclusivas que les permitan desarrollarse como personas y como profesionales. Reconocen, no obstante, falencias en los procesos de selección que impiden que personas trans ingresen a la empresa.

De esas interacciones emergieron interrogantes como: ¿Qué tanto han logrado aportar las estrategias de inclusión a la disminución de las prácticas de exclusión que atraviesan las personas trans en relación con el trabajo? Algunas respuestas a este interrogante son los aportes de esta tesis.

Por lo tanto, en este documento hay tres aspectos que están en constante diálogo: la inclusión, el trabajo y las personas trans. Estas son las categorías de análisis que guiaron la pregunta de investigación. No obstante, hubo un aspecto adicional que emergió en el trabajo de campo: las prácticas neoliberales. Esta categoría fue configurando paulatinamente desde una mirada crítica sobre las maneras como opera el capitalismo en las vidas de las personas trans. En esta misma perspectiva emergió el concepto de la *inclusión obligada*, una categoría que busca ofrecer una perspectiva crítica sobre las prácticas de inclusión que se dan en contextos laborales mediante el discurso de la inclusión laboral de personas trans.

La *inclusión obligada* es, pues, una práctica coercitiva en la cual una organización debe vincular laboralmente a personas trans para así obtener diferentes beneficios. En este proceso, las experiencias de las personas trans se ven impactadas por ejercicios de poder que se plasman en la precarización laboral, la espectacularización de sus cuerpos, y la explotación y la cosificación de sus identidades. Así se podrá apreciar mediante experiencias como las de Nikita Dupuis Vargas y Laura Weinstein.

La inclusión obligada, que fue construida de la mano de las experiencias de trabajo de algunas personas trans en Bogotá y Quibdó, deja ver un panorama en el que subyacen escasas oportunidades de trabajo, estadísticas y datos desactualizados o incompletos, violencias a causa del conflicto armado colombiano, falta de protección estatal y una transfobia que ha tenido consecuencias en las construcciones identitarias de estas personas (Dupuis-Vargas, 2022) y que implica que los actos de inclusión sean eso, una obligación.

Por consiguiente, la introducción que acabo de ofrecer le da paso a los antecedentes que han orientado esta investigación. En primera instancia abordé los antecedentes de la categoría de trabajo con respecto a las personas trans en Colombia y, seguidamente, los de la inclusión y las prácticas neoliberales. Posteriormente, ofrecí una reflexión crítica de la inclusión obligada como categoría y, finalmente, una descripción de los análisis plasmados en los capítulos de la tesis.

Las personas trans, procesos de racialización y trabajo

Dos de las categorías centrales de esta tesis tienen que ver con las personas trans y el trabajo. A lo largo del texto se evidencia cómo estas categorías se han ido configurando a través de resistencias y tensiones epistemológicas; en el caso colombiano, por ejemplo, los estudios del trabajo no han tenido la suficiente producción de conocimiento que permita complejizar su relación con las personas trans. Esto se tornó un obstáculo durante la investigación; por ello, las fuentes primarias y los planteamientos teóricos provenientes de casos de otros países con referentes quizá alejados, viabilizaron que esta tesis fuera adquiriendo mayor consistencia conceptual. Propongo una mirada analítica sobre aquellos aportes teóricos y empíricos a partir de los cuales abordé la relación trabajo-personas trans.

Para ofrecer claridades sobre el posicionamiento de esta tesis al público lector, quisiera desarrollar las tensiones/articulaciones que esta investigación generó a través de las

diferentes epistemologías (feministas, queer y trans) que dialogan/debaten en ellas. Las epistemologías feministas han permitido que esta tesis tenga bases teóricas en torno al conocimiento generado por las mujeres y sus luchas por los derechos, entre ellos, el derecho al trabajo. Así pues, los feminismos, desde sus distintas formas², proporcionan un escenario ideal para construir o hacerse a un marco epistemológico en el cual las personas que hemos sido excluidas por diferentes marcadores de diferencia, labremos un caminar sobre las luchas que las mujeres cisgénero han tejido mediante diferentes resistencias en las denominadas olas ³. Entre algunas de esas luchas y resistencias se encuentran la defensa por el derecho a decidir sobre el cuerpo, los debates sobre el trabajo doméstico (Garrido-Rodríguez, 2021), la precarización del trabajo de las mujeres negras (Davis, 2004) y la división sexual del trabajo a través de las representaciones sociales (Arango Gaviria, 2018). Estas luchas, plasmadas en diálogos feministas desde los diversos movimientos sociales de mujeres y centros de pensamiento feminista, han nutrido críticamente el estudio de las identidades trans.

Entre los aportes de las epistemologías queer está la mirada subversiva, disidente y de frontera sobre la sexualidad y el género. Éstas, han posibilitado el cuestionamiento de las hegemonías y prácticas dominantes que han causado dolor y herido profundamente a mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas (Anzaldúa, 1987). Las epistemologías queer han brindado herramientas teóricas y epistemológicas para repensar el género desde paradigmas no binarios.

² Reconozco la importancia de los feminismos y sus diferentes formas para cualquier investigación relacionada con problemáticas que encuentren en el género una forma de organizar a los seres humanos en la sociedad: interseccionales, de frontera, negros, indígenas, trans, comunitarios, radicales, materiales, socialistas, afrotransfeminismos, entre otros. Sin embargo, en esta tesis desarrollaré una postura transfeminista que dialoga con los estudios trans y el análisis se realizará desde ese lugar de enunciación, el cual tiene relación con mi proceso de construcción de identidad. Se establecerán los diálogos con otros feminismos cuando sea necesario.

³ Se habla siempre de tres olas de los feminismos: la primera ola entre el siglo XIX y comienzos del siglo XX, que tuvo como eje la lucha por el reconocimiento a la ciudadanía, más conocida como “las sufragistas”; la segunda ola en la década de los años sesenta que es recordada como “Nuevo Feminismo” y que buscó la libertad de expresión, los derechos sexuales y el reconocimiento del trabajo doméstico; la tercera ola que surge en la mitad de la década de los años ochenta marcó una discusión por la diversidad de las mujeres (Garrido-Rodríguez, 2021). No obstante, estas olas siempre están sujetas a diferentes análisis y posturas críticas desde los diferentes feminismos.

Para esta investigación, retomo algunos aportes y debates de las epistemologías feministas y queer para ir tejiendo la relación entre la construcción de las identidades de las personas trans que participaron en la tesis y sus experiencias de trabajo. Empero, es en las epistemologías trans donde hay un eje central en esta tesis, pues mediante ellas se puede deconstruir la perspectiva binaria del género y proponer una epistemología no binaria que se pregunte por la producción de las identidades disidentes y sus configuraciones con el mundo (Preciado, 2022).

Así pues, esta tesis y yo nos posicionamos desde lo trans, desde las epistemologías y los estudios trans ya que nos posibilita comprender el género de una manera amplia, no estática y en diálogo constate con la experiencia.

Ahora bien, entrando en el diálogo epistemológico de las identidades trans, quisiera mencionar que, en primera instancia, la categoría de *trans* tiene diferentes antecedentes en los cuales tensiono las construcciones teóricas en esta investigación. Considero, sin embargo, que es necesario abordar también las identidades de género. Tanto para esta última categoría como para trans, tuve en cuenta los aportes que Susan Stryker ha realizado desde los estudios y las epistemologías trans.

Por identidad de género se puede comprender cuando cada “persona tiene la percepción subjetiva de encajar (o no hacerlo) en una categoría de género concreta” (Stryker, 2017, p. 50). Es decir, las personas tienen la posibilidad de reconocerse y construirse de acuerdo con sus experiencias; hay algunas que lo hacen en congruencia con la categoría de género que le asignaron al nacer, mientras que otras, como las personas trans, se construyen de otras formas (Stryker, 2017). Las identidades de género son una forma de implementar un dispositivo que gobierna y organiza las prácticas y roles que las personas trans cumplen en las organizaciones (Spade, 2015)

Ahora bien, es importante profundizar en el concepto de género, el cual funciona como eje de articulaciones y resistencias en torno a las problemáticas relacionadas con las identidades de género. El concepto de género es producido culturalmente, cambia con el tiempo y funciona como un sistema que ordena y jerarquiza las prácticas sociales (Lamas, 1996; y Conway, Bourque, y Scott, 2013). Tanto el concepto de género, como el de

identidad de género, desde una perspectiva no normativa, ponen en evidencia tensiones y cuestionamientos de las afirmaciones biologicistas, las cuales producen cuerpos sexuados que se fundamentan en la fijación y localización de las identidades mediante procesos biológicos y esencialistas (Scott, 1986; y Fausto-Sterling, 2020).

Tenemos, en un lado, a las personas trans, en el caso de esta tesis, mujeres trans y personas transmasculinas u hombres trans, y en el otro lado a las personas cisgénero. Antes de continuar quisiera ofrecer una precisión que servirá para la lectura del documento. Comprendo que lo trans es una categoría amplia que abarca una multiplicidad de formas de construirse, entre ellas, personas transgénero, disidentes del género, no binarias, travestis y otras que no quieren ser fijadas o categorizadas (Tompkins, 2014; Stryker, 2017; y Halberstam, 2018). Por ello, algunas personas desde los estudios trans, entre ellas Avery Tompkins (2014) y Jack Halberstam (2018), proponen el uso del asterisco (*) en la palabra trans, es decir, trans*. No obstante, esta investigación también considera a personas que se construyen y reconocen bajo las identidades de mujeres trans y personas transmasculinas u hombres trans. Con respecto a la última identidad que mencioné, varía dependiendo del contexto y de la forma como ellos se nombren, como persona transmasculina o como hombre trans. En Quibdó, por ejemplo, María Victoria Palacios Romaña, una mujer trans y lideresa de esa ciudad, cuenta que allí hay tensiones en torno al reconocimiento de las identidades trans:

El tema de mujeres trans es complejo, ahora imagínate el de hombres trans. La verdad es que no se han organizado y no se reconocen como hombres trans sino como lesbianas, y es difícil. Apenas el año pasado, la Fundación Latidos Chocó trató este tema y se busca trabajar en el reconocimiento de la identidad de los hombres trans (M. Palacios Romaña, comunicación personal, primero de enero de 2022).

Estos aportes de las personas entrevistadas permiten ir configurando las categorías desde un contexto específico. En el caso de Bogotá, las personas transmasculinas entrevistadas evidenciaban que estaban organizadas desde lo colectivo para complejizar las discusiones sobre sus identidades. Esto lo pude reconocer en las conversaciones con Nikita Dupuis-Vargas, una persona transmasculina de Bogotá que ha participado en estrategias de inclusión laboral en organizaciones. Él contaba que la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT) ha sido un importante espacio de encuentro de hombres trans:

Yo agradecí mucho el espacio del GAAT porque los chicos trans que habían ahí siempre han sido más jóvenes. Yo soy uno de los más viejos de los hombres trans. Los hombres trans que había allí eran muy chiquis y tenían más redes de apoyo, más apoyo de sus familiares. Entonces, los cuestionamientos que ellos se estaban haciendo pues eran distintos a los míos. (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 10 de abril de 2020).

Como se puede apreciar, él cuenta que en el caso de Bogotá ha existido una problematización de sus identidades. Con esa claridad, quisiera presentar los antecedentes conceptuales de estas categorías con los que realicé esta investigación:

Hombre trans y mujer trans: En las comunidades trans, se suelen emplear términos como «hombres trans», «hombres transgénero» u «hombres transexuales» cuando se habla de personas a las que se les asignó el género femenino al nacer pero que se consideran hombres y se presentan como tales, o «persona transmasculina» para hacer alusión a alguien que se le asignó el género femenino, pero posee cierto grado de identificación y expresión masculina. Del mismo modo, los términos «mujeres trans», «mujeres transgénero» y «mujeres transexuales» designan personas a las que se les asignó el género masculino al nacer pero que se consideran mujeres y se presentan como tales (Stryker, 2017, p. 68)

En la propuesta conceptual que acabo de presentar se puede identificar la gama de comprensiones que abarca lo trans. Sin embargo, reconozco que es necesario tener cuidado con las expresiones de lo *masculino* y lo *femenino*, pues deben ser abordadas de manera crítica en la medida en que son producidas en ejercicios simbólicos y desde los estereotipos de género. En palabras de Marta Lamas (2000), cuando nos preguntamos

cómo han sido inscritas, representadas y normadas la feminidad y la masculinidad implica un análisis de las prácticas simbólicas y de los mecanismos culturales que reproducen el poder a partir del eje de la diferencia anatómica entre los sexos. Esto requiere decodificar significados y metáforas estereotipadas (Lamas, 2000, p. 10).

En este recorrido también emergió la categoría de cisgenerismo, o cisgenerismo prescriptivo. En su sentido etimológico, el “prefijo cis- significa «en el mismo lado de» (es decir, lo opuesto a trans-, que significa «al otro lado»” (Stryker, 2017, p. 41). No obstante, el término también denota una reflexión sobre los privilegios y las ventajas que tienen las personas cuando se reconocen desde las identidades de género normativas (Vergueiro, 2016; y Stryker, 2017), tema que también será analizado a lo largo de la tesis y que abre espacio para otra subcategoría identificada: las personas en proceso de racialización o personas racializadas.

En efecto, es fundamental cuestionar qué privilegio tendría una persona cisgénero si esta, a su vez, ha atravesado procesos de racialización, es decir, ejercicios de opresión o discriminación anclados en fijar diferencias por rasgos fenotípicos como el color de piel y que desencadenan la sujeción y marcación de sus identidades y de sus cuerpos (Fanon, 2009; y, Restrepo, 2010). Esto quiere decir que las afirmaciones frente al privilegio cisgénero también se deben analizar cuidadosamente.

Una persona racializada, o en proceso de racialización, es aquella que ha sido producida desde la diferencia, desde la *raza* como categoría, desde la asignación de características que no son las validadas por el proyecto moderno colonial⁴, desde la idea de jerarquizar a los seres humanos con fines relacionados a la acumulación del capital y el ordenamiento social (Fanon, 2009). En otras palabras:

las razas no existen como categorías de clasificación humana, sino como construcciones imaginarias, como idea, como significante que contienen una intención política para justificar desigualdades sociales, políticas y culturales (Curiel, 2017, p. 53).

⁴ Al hacer referencia al proyecto moderno colonial, me remito a los estudios decoloniales en los que la colonialidad es entendida “como un patrón de poder que emergió como resultado del colonialismo moderno, pero que, en vez de estar limitado a una relación formal de poder entre dos pueblos o naciones, más bien, se refiere a la forma como el trabajo, el conocimiento, la autoridad y las relaciones intersubjetivas se articulan entre sí, a través del mercado capitalista mundial y de la idea raza” (Gramaglia, 2018, p. 107).

Es por esta razón que me alejo de la noción de *raza* y opto por hablar de procesos de racialización y/o personas racializadas al hacer referencia a alguna persona que haya sido construida por dichas formas de producción de la diferencia. Así mismo, siguiendo los planteamientos de Ochy Curiel (2017), he tenido cuidado de usar otras categorías como etnia, categoría estatal con cargas ideológicas y políticas que relacionan a la raza con la naturaleza y a la etnia con la cultura, para así:

minimizar o esquivar el fenómeno del racismo que se basa de forma real en discriminaciones y exclusiones que son justificadas ideológicamente y que son atribuidas a supuestas deficiencias físicas, morales e intelectuales y que se consideran raciales y hereditarias; por otro lado, plantea la paradoja de considerar a la raza relacionada con la naturaleza y la etnicidad con la cultura (Curiel, 2017, pp. 54-55).

Ciertamente algunas de las participantes en la investigación son, a la vez, personas trans y personas racializadas que se enuncian en algunas ocasiones como negras o afro. Esto me llevó a hacer un análisis interseccional⁵ de sus experiencias de trabajo.

En segunda instancia, abordar la categoría de trabajo fue, quizás, uno de los procesos más complejos, pero enriquecedores en esta tesis, el cual se refleja en el capítulo 4, en el cual hago un abordaje amplio de la categoría trabajo, que fue construida a partir de diferentes diálogos epistemológicos.

Por un lado, se tensionó la mirada marxista del trabajo orientada por una visión relacional del ser humano con respecto a los medios de producción (Marx, 2021) mediante los feminismos y los estudios de género que ofrecen una crítica a los ejercicios de jerarquización, sujeción y manipulación a los que se someten a las mujeres y otras identidades de género en formas fijas de trabajo como el doméstico y los trabajos

⁵ La discusión en torno a la interseccionalidad será ampliada en el primer capítulo porque aparte de ser un abordaje teórico, también es metodológico.

transexualizados (Federici, 2013; Prada, Herrera, Lozano y Ortiz, 2014; Heumann, Portocarrero y Antillón Najlis, 2017; CNMH, 2018; y, Pineda Duque, 2018).

Igualmente, se propició un diálogo en torno a la noción de experiencia de trabajo, la cual permitió un diálogo entre las vivencias de las personas trans antes, durante y después de determinados vínculos laborales, pero también la relación entre el trabajo y sus ámbitos familiares, de pareja y comunitarios. Quisiera aclarar que experiencia de trabajo es diferente a experiencia laboral, pues

la primera [experiencia de trabajo] congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida, mientras que el segundo, por lo general, se entiende como el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos. Considerar el punto de vista de quien trabaja es considerar al trabajador y la diversidad de su experiencia por encima del concepto de trabajo; experiencia que trasciende el ámbito laboral para integrarse con otras prácticas (familiares, escolares, etc.). (Garabito Ballesteros, 2013, p. 1339).

En ese sentido, las experiencias de trabajo de las personas trans con las que interactuó durante la investigación van más allá de las habilidades o conocimientos que han conseguido en los diferentes empleos en los que han estado, ya que les han permitido construirse individual y colectivamente en diferentes contextos: las organizaciones activistas a las que han pertenecido, las familias (ya sean de consanguinidad o las que han creado mediante redes de apoyo), los espacios de incidencia en las calles y también las empresas y entidades en las que han trabajado.

En algunos casos como el de Nikita, Laura Weinstein o Sarita Córdoba, la experiencia de trabajo trae consigo otras vivencias individuales y/o colectivas que generan afectaciones en la forma como se construyen las identidades. En la experiencia de trabajo se adquieren capitales que permiten, o no, construir la identidad de acuerdo con los deseos y anhelos. Algunos de esos capitales pueden ser: tener la posibilidad de acceder a un acompañamiento médico en el proceso de tránsito y así ser percibida o percibido de una manera acorde con la identidad de género que se quiere proyectar, trabajar en actividades que están de acuerdo con las expectativas propias y/o lograr un posicionamiento positivo

por la calidad del trabajo. Por esa razón, a lo largo del texto, la noción que se usará será experiencia de trabajo.

Quisiera mencionar que esta noción podría dialogar con la de trayectorias laborales, la cual es usada comúnmente para hacer referencia a “las posiciones ocupadas sólo en el espacio sociolaboral específico, o mercado laboral como comúnmente se denomina” (Orejuela Gómez y Correa García, 2007, p. 65). Las trayectorias laborales permiten conocer las dinámicas y transformaciones del mercado laboral y visibilizar problemáticas que impactan la producción y el propio mercado del trabajo (Orejuela Gómez y Correa García, 2007).

No obstante, y según los planteamientos de Luz Gabriela Arango y Mara Viveros en Javier Pineda (2018), desde una perspectiva de género, la noción de trayectorias laborales supera la idea de carrera y de progreso lineal, y se relaciona mucho más con las experiencias de trabajo, en las cuales “se entiende el trabajo en un sentido amplio y en sus relacionales con otros espacios de la vida en lo individual, organizacional y social” (Pineda, 2018, p. 60). En el caso de las personas trans con las que conversé, el posicionamiento sociolaboral representó una de las tantas formas que tienen para construir sus identidades y experiencias, tanto laborales como de relacionamiento con el mundo, lo cual tuvo implicaciones en sus procesos internos.

En cuanto a las investigaciones empíricas sobre las configuraciones del trabajo y las personas trans, hay algunos acercamientos con los que dialogué y construí los planteamientos de la presente tesis. Por un lado, en el caso colombiano, Andrea García Becerra en su libro *Tacones, siliconas, hormonas. Etnografía, teoría feminista y experiencias trans* (2018) realiza una observación participante frente a cómo algunas mujeres trans se construyen y realizan sus tránsitos desde sus experiencias y relaciones con otras mujeres trans, con el Estado y desde trabajos transexualizados. El texto de Andrea fue importante para diseñar una metodología etnográfica que posibilitara espacios de interacción desde las cotidianidades.

Género, trabajo y cuidado en salones de belleza (2018) de Luz Gabriela Arango Gaviria y Javier Armando Pineda Duque, con la participación de Alanis Bello Ramírez en uno de sus capítulos, me posibilitó acercarme al activismo que algunas mujeres trans peluqueras, y

realizan esta labor no solo para su supervivencia económica, sino también para tejer redes de afecto y resistencia ante las violencias estructurales.

Otro de los trabajos explorados fue *(Des)militarización y (des)ocultamiento de las subjetividades transmasculinas: la libreta militar en el contexto del servicio militar en Colombia* (2020) de Camilo Losada Castilla. En su análisis, Camilo ofrece una mirada crítica de las violencias que atraviesan las personas transmasculinas mediante un dispositivo de poder como lo es la libreta militar. A través de ese texto, también pude dialogar con otro titulado *Hombres trans y libreta militar en Colombia* (2021) de Johnnatan Espinosa, Anthony Nabetse, Johan Andrés Ruiz, Juan José Lizarazo, Joaquín Céspedes, María Ximena Dávila, Gabriela Eslava, Mariluz Barragán y Nina Chaparro, quienes describen complejidades jurídicas y sus efectos con respecto al acceso al trabajo de hombres trans que no tienen la libreta militar.

Finalmente, la investigación *Chachitos: Itinerarios corporales de hombres trans* de Bogotá* (2022) de Nikita Simonne Dupuis-Vargas, enriqueció el ejercicio de análisis en la fase final de la investigación por su riqueza conceptual, en la cual me adentré para afinar comprensiones desde las epistemologías y los estudios trans, algo similar al trabajo que realizó Susan Stryker (2017) en *Historia de lo Trans* cuando propone un abordaje descriptivo y analítico de las categorizaciones que han interactuado con lo trans. Mi propósito, inspirada por estas autoras, fue elaborar una narrativa fluida y comprensible para cualquier persona que la lea. Tanto Nikita como Camilo cuentan algunas situaciones que atraviesan los hombres trans o las personas transmasculinas para acceder a puestos de trabajo, entre ellas, las barreras por la falta de documentos como la libreta militar.

En relación con textos producidos en otros países, quisiera destacar tres. El primero es *Una vida «normal». La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho* (2015) de Dean Spade. Por medio de la experiencia de Dean en Estados Unidos, pude acceder a la forma como las organizaciones y el derecho administrativo instauran prácticas de jerarquización, clasificación y ordenamiento de las personas trans, con base en leyes y normas inclusivas que, al no tener los efectos esperados, terminan generando mayor exclusión. Es también una crítica al derecho administrativo y sus limitaciones para garantizar las personas trans una vida libre de violencias.

Me resultó de gran valía el capítulo *Cupo laboral trans: una agenda para la transfobia estructural* (2018) de Alba Rueda, incluido en el libro *Travestis, mujeres transexuales y tribunales: hacer justicia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* (2018) bajo la coordinación de Blas Radi y Mario Pecheny. Este texto, así como otros capítulos del libro, me permitieron conocer el alcance que tienen los cupos laborales y las acciones afirmativas en las experiencias de trabajo de las personas trans, así como ampliar el horizonte de crítico con relación a la inclusión laboral trans en contextos propios de las entidades gubernamentales.

Y, finalmente, el otro texto que me permitió ir fortaleciendo la perspectiva crítica de investigación fue *Atmósferas Trans. Sociabilidades, Internet, narrativas y tránsitos en la Ciudad de México* (2022) de Ana Paulina Gutiérrez Martínez. Los planteamientos de Ana Paulina fueron necesarios para identificar y analizar las configuraciones identitarias de mujeres trans a través de sus procesos de interacción y relacionamiento con las dinámicas de ciudad y otras esferas, como las digitales. Estos relacionamientos les permiten devenir como personas, pero también cuestionar las narrativas con las cuales son producidas.

En la búsqueda de antecedentes encontré más investigaciones que se verán reflejadas a lo largo de la tesis. Reconozco que hay relatos e historias que no están escritas y que, seguramente, tienen mucho que aportar a los antecedentes de las epistemologías trans en Colombia. De hecho, las experiencias de las personas con las que conversé son insumos que enriquecen los planteamientos propuestos en la tesis.

Las prácticas neoliberales

En la presente investigación se presenta un horizonte crítico de la inclusión y su relación con la construcción de las experiencias de trabajo de las personas trans. Sin embargo, quisiera mencionar que, cuando empecé con esta investigación en 2019, la inclusión parecía estar insertándose fuertemente en los discursos de las organizaciones y, en diferentes contextos, era evidente que tendía al crecimiento (Ortiz Huerta y Zacarías Gutiérrez, 2020).

Esto no es nuevo, pues, en Colombia, se habla de inclusión desde la década de los años 90 cuando la Constitución Política de 1991 incluyó varias orientaciones para reducir las desigualdades, la discriminación y las violaciones de derechos. Empero, el gobierno nacional de ese momento, bajo la presidencia de César Gaviria Trujillo, comenzó a insertar un discurso neoliberal que invitaba a la apertura económica mediante la privatización, la flexibilidad y a ejercicios de poder de las empresas sobre el Estado (Botero Arango, 2021).

Pero entonces, ¿cuál es la relación de la inclusión con los discursos neoliberales? Existen varias relaciones. Mencionaré las que son útiles para comprender la problemática que estoy abordando. Primero, es necesario comprender qué se entiende por neoliberalismo y por inclusión, para luego dialogar con sus relaciones y complejidades.

El neoliberalismo surge en la década de los cuarenta del siglo XX con los postulados keynesianos; se trata de una “teoría económica basada en el intervencionismo estatal centrada en el aumento del gasto público” (Castelao-Huerta, 2021, p. 4)⁶. En ese momento se empezó a discutir cómo las políticas monetarias, presupuestales y económicas amortiguan la economía y aseguran el derecho al trabajo (Harvey, 2005).

Las ideas neoliberales no han pretendido eliminar al Estado, sino que contemplan su transformación para darle sostenibilidad y expansión al mercado (Huerta Moreno, 2005; y Escalante Gonzalbo, 2019). El mercado, a su vez, es un entramado complejo de normas, discursos y configuraciones que justifican y sustentan la búsqueda por el equilibrio económico (Escalante Gonzalbo, 2019). Por lo tanto, se podría decir que

el neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio. El papel del

⁶ Para profundizar sobre el neoliberalismo en Colombia, Isaura Castelao-Huerta (2020) en el apartado “Los Tiempos Neoliberales” hace un profundo recorrido y análisis de cómo este discurso se ha insertado en diferentes ámbitos.

Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de éstas prácticamente (Harvey, 2020, p. 6).

Es decir, se refuerza el derecho a la privatización, a la flexibilización de las prácticas sociales y de intercambio comercial, acentuando así la legitimidad que tienen el sector privado para proponer formas de relacionamiento y prácticas con sus personas empleadas o trabajadoras. En dichas prácticas se ejerce un dominio sobre las poblaciones en aspectos como el acceso a la salud, la educación y la vivienda, entre otros. El Estado es intervenido y empieza a fungir como garante para esto suceda. En otras palabras, se da “libertad económica sobre la libertad política (...) [y existe un convencimiento] de que el camino hacia la libertad comienza en el mercado” (Escalante Gonzalbo, 2019, p. 31).

Los discursos neoliberales también abarcan estrategias políticas que buscan mantener el orden y propiciar ejercicios de control para garantizar estos postulados. Es el caso de las políticas públicas, las cuales se presentan como instrumentos para que las personas sientan que están participando en decisiones trascendentales y para hacerle contrapeso a las violencias estructurales, pero como veremos en el capítulo 5, pueden funcionar como un instrumento para que el modelo neoliberal se implemente (Ortiz Gómez, 2015).

Es en este punto en el que quiero insertar el diálogo con la inclusión y la exclusión, categorías que tienen diferentes abordajes, desde distintos campos del conocimiento en consideración de sus contextos de emergencia (Ramírez Valbuena, 2017). La inclusión/exclusión ha sido abordada desde la educación y en su relación con marcadores de diferencia como la discapacidad (Armijo-Cabrera, 2018). En otras palabras, la inclusión hace referencia a los canales, formas, acciones y mecanismos que se deben implementar para garantizar la participación de las personas excluidas en distintos espacios y actividades (Duk y Murillo, 2016).

Es importante diferenciar el concepto de inclusión al de integración, este último se relaciona con el proceso de interacción, negociación y participación mutua entre personas excluidas y quienes no lo han sido (Barba y Cohen, 2012). Sin embargo, en ese proceso de integración se pueden producir ejercicios de exclusión debido a las características, capitales adquiridos y condicionamientos de las diferentes personas, pues unas pueden tener más ventajas que otras (Jiménez Ramírez, 2008).

La inclusión también se puede comprender como una categoría que requiere ser complejizada teóricamente (HenaO Orozco, 2018), y que se torna problemática porque se genera bajo la obligatoriedad, propiciando así prácticas asistencialistas en las que se busca “tolerar” a esa otra persona dadas sus diferencias (Acuña, 2019). Ahora bien, desde la teoría crítica de la inclusión de la discapacidad, la cual sirve para ilustrar sus alcances conceptuales, ésta se puede entender como una “tecnología [que] está orientada hacia la gestión de la potencia de vida de sus propios sujetos (hacer vivir/ser feliz), mediante una intervención estatal de corte biopolítico” (HenaO Orozco, 2018, p. 16).

Dicho de otras formas, la inclusión es un paradigma mediante el cual se legalizan e instauran las dimensiones de lo “normal” y lo “anormal”, y que produce sujetos que son organizados (o desechados) para lograr los procesos de acumulación de capital (Foucault, 2017; y HenaO Orozco, 2018). La exclusión, por su parte, es vista como una estrategia opuesta a la inclusión que ocurre cuando ciertas personas no tienen acceso a oportunidades, recursos o derechos, causando así diferentes afectaciones y vulneraciones en sus vidas (Rizo López, 2006). Sin embargo, la inclusión y la exclusión tienen una relación asimétrica y compleja que

se puede analizar y entender como un proceso multidimensional, que tiende a menudo a acumular, combinar y separar, tanto a individuos como a colectivos, de una serie de derechos sociales tales como el trabajo, la educación, la salud, la cultura, la economía y la política, a los que otros colectivos sí tienen acceso y posibilidad de disfrute y que terminan por anular el concepto de ciudadanía (Jiménez Ramírez, 2008, p. 175).

A lo largo del presente texto, esta relación será complejizada teórica y empíricamente mediante preguntas como quién incluye/excluye y quién tiene la legitimidad de enunciar a las otras personas mediante estas categorías. En ese sentido, las experiencias de las personas trans que participaron serán fundamentales para los análisis en torno a estas categorías.

Retomo entonces la pregunta con la que inicié este apartado para enfocar la relación que tiene la inclusión con el neoliberalismo. Como se verá en los capítulos 1, 3 y 5, ese discurso neoliberal ha sido afín con las narrativas de la inclusión y ha servido como estrategia para

ocultar los efectos del capitalismo sobre las experiencias de trabajo de las personas que han sido excluidas y vulnerabilizadas⁷. Retomando los aportes de Lawrence Grossberg (2020), quien comenta la discusión que Stuart Hall entabla sobre el neoliberalismo, tanto la inclusión como el neoliberalismo parecieran ser:

un grito político de batalla útil (...) que se ha convertido en poco más que una manera de nombrar las maldades del capitalismo contemporáneo sin realmente identificar su especificidad, un modo de identificar los demonios de la sociedad capitalista contemporánea sin siquiera identificar sus continuidades (Grossberg, 2022, pp. 10 -11).

Esta postura hace eco en las aproximaciones neoliberales del capitalismo en las cuales el trabajo es indispensable para mantener las relaciones productivas que sostienen los mercados (De la Garza Toledo, 2001). Sin embargo, y como veremos más adelante, la productividad, en el marco de las prácticas neoliberales, se ha caracterizado por promover formas de contratación que debilitan los derechos laborales: contratos civiles que no están protegidos por el Código Sustantivo del Trabajo, es decir, sin garantías laborales, inestabilidad y precarización de los ingresos (Nájera González, 2015; Flórez y Buitrago Escobar, 2019), lo cual impacta negativamente las experiencias de trabajo de las personas.

Por consiguiente, el capitalismo ha adoptado diferentes formas, incluyendo la del discurso de la inclusión. Otra vertiente denominada “capitalismo consiente”, liderado por John Mackey y Raj Sisodia (2016), consiste en que toda la cadena de valor de una empresa (equipos directivos, principalmente) reconozca que cuidar a su fuerza laboral (entendida en este contexto como personas trabajadoras), les permitirá implementar una “cultura

⁷ La categoría “vulnerabilidad” será abordada de manera crítica, pues, según Judith Butler (2020), es producida para despojar el accionar político de las personas y tiene finalidades paternalistas que, a su vez están emparentadas con las prácticas neoliberales (Butler, 2020). Por lo tanto, usaré en algunas partes la categoría de “vulnerabilizadas”, pues las personas que relaciono con dicha noción no son “vulnerables” porque así lo hayan decidido, “sino que están colocados en situación de vulnerabilidad por efecto de procesos de concentración de la riqueza, de explotación económica, de segregación en la participación política y de desigualdad en el acceso a los bienes culturales” (Terigi, 2010).

responsable” y de bienestar que valore y cumpla las metas financieras de modo que, a corto plazo, sea la sociedad la que cuide de la empresa. Es *otra forma* de concebir el capitalismo (Mackey y Sisodia, 2016).

Y es que el capitalismo consciente⁸ se ha convertido en un movimiento de tipo empresarial seguido por diferentes organizaciones y asociaciones que se enuncian como empresas incluyentes. De hecho, el capitalismo consciente está condensado en un libro llamado *Capitalismo Consciente: libera el espíritu heroico de los negocios* (2017) en el cual hay una sección dedicada a la inclusión, que es concebida como una práctica para tener más mano de obra “diversa” y “feliz”, a menor costo, y que genere mayor productividad.

Comprender críticamente que la inclusión es un discurso neoliberal (Duggan, 2003, y Henao Orozco, 2018), principalmente en países de América Latina, permite girar la mirada hacia un terreno espinoso en el cual hay precarización del trabajo (De La Garza, 2016), estereotipación, proyectos de vida normativizados y con oportunidades limitadas para las personas que son leídas como “diferentes” y “tolerables”, como es el caso de las personas trans, las personas racializadas y las intersecciones que se dan entre estas construcciones (Duggan, 2003; Spade, 2015; Stryker, 2017; Arias Barrero y Carrera Díaz, 2016; García Becerra, 2018; Davis, 2004; Espinosa, Nabetse, Ruiz, Lizarazo, Céspedes, Dávila, Eslava, Barragán y Chaparro, 2021).

La reflexión de estas prácticas que se insertan en las organizaciones y que dejan entrever discursos esencialistas, es necesaria para complejizar categorías como la de inclusión, la cual está inserta en las dinámicas laborales y genera efectos en las experiencias de trabajo de personas trans.

⁸ Durante esta investigación asistí a dos foros de “capitalismo consciente” como parte del trabajo de campo; con ello buscaba insertarme en los espacios empresariales en los que la inclusión estaba teniendo mayor incidencia. Algo que pude identificar es que, en dichos espacios, que tuvieron sede en Bogotá, se mencionó constantemente que las acciones de inclusión y diversidad debían ser priorizadas en torno a mujeres, personas con discapacidad, migrantes y personas racializadas. Muy poco se hablaba de las personas trans y cuando lo hacían era por medio de la sigla LGBTIQ+, es decir, se aglutinaban las identidades sin tener en cuenta necesidades particulares.

Empero, quisiera mencionar que hay algunas posturas críticas frente a la comprensión del neoliberalismo en Colombia, que están orientadas a analizar si en este país hubo una aplicación de principios del neoliberalismo o fue la tecnocracia el modelo que se implementó en las relaciones económicas y sociales. Dicho de otro modo, el neoliberalismo pareciera haber sido un discurso de las izquierdas contrahegemónicas en torno a la acumulación del capital que no prosperó (Aparicio Cuervo y Fernández Pinto, 2022).

Por esa razón, y teniendo en cuenta que tales discusiones podrían quedar abiertas para futuras investigaciones, en esta tesis abordaré la noción de *prácticas neoliberales* para hacer referencia a los procesos de clasificación, ordenamiento y producción de sujetos y sujetas bajo los intereses de acumulación del capital, así como a los efectos que se derivan de estos procesos. Busco una perspectiva que integre las situaciones y experiencias de trabajo de personas trans.

La inclusión obligada

Después del panorama presentado previamente en torno a los antecedentes de esta investigación, quisiera volver a la categoría que estoy proponiendo: *inclusión obligada*, la cual acompañará el desarrollo de esta tesis. Por lo tanto, voy a ofrecer un marco conceptual y empírico que permitirá dar pistas sobre cómo llegué a esta propuesta.

En primera instancia, y como he querido mostrar en las primeras páginas de este texto, la *inclusión obligada* está relacionada con las formas como las personas tejen sus experiencias de trabajo. En el caso de las personas trans, tiene efectos también en sus construcciones identitarias. De esta manera, la inclusión es concebida aquí como una categoría sujeta a problematización y, por ello, es un dispositivo que, como se verá a lo largo del texto, contiene medidas, gestos y saberes que hacen posible gobernar las vidas de las personas (Agamben en Vega, 2017).

En segunda instancia, he insistido en el vacío que hay en los estudios del trabajo o los nuevos estudios del trabajo⁹ en Colombia frente a investigaciones que vinculen las problemáticas de la inclusión de las personas trans. Esto tiene que ver con el hecho de que algunos de sus investigadores, de un campo que ha sido dominado principalmente por hombres, consideran que estudiar el género y la pobreza en relación con el trabajo puede oscurecer los fenómenos laborales (Mora Salas y Pérez Sáinz en De la Garza Toledo, 2016).

Es por eso que, en tercera instancia, la categoría que estoy proponiendo implicó un análisis entre lo encontrado en las experiencias de personas trans de Bogotá y Quibdó, y los aportes teóricos que devienen de diferentes epistemologías, tal como lo presenté en los antecedentes. En esa medida, reconozco que proponer la categoría de *inclusión obligada* es algo arriesgado porque pone a dialogar dos conceptos que han sido empleados bajo diferentes propósitos. Por un lado, la inclusión, como he enunciado hasta el momento, es una categoría politizada que busca propiciar la participación de personas “excluidas” y en condiciones de *vulnerabilidad*. Y, por otro lado, la obligatoriedad es un término usado en contextos jurídicos para hacer cumplir las normas o leyes preestablecidas. Por esta razón, opto por presentar las formas cómo me he acercado a la construcción de esta categoría a partir de los hallazgos del trabajo de campo y el análisis teórico realizado.

La noción de obligatoriedad vista desde los planteamientos de Foucault en *Vigilar y Castigar* (2003), da sentido a diferentes acciones que conforman un ejercicio de disciplinamiento, castigo y dominación en el que el trabajo y las labores pueden estar implicadas para ejercer control frente a una persona (Foucault, 2003; y Herrera, 2019). Este tipo de acciones se pueden cruzar con la noción de biopoder, la cual se puede interpretar, en el caso de esta investigación, como un intento de subjetivar, racializar,

⁹ Nombre que se acuña debido a los cambios en teorías y temáticas ante la consolidación e instauración de un modelo neoliberal. Durante los años ochenta, en diferentes países como Colombia, Argentina, Brasil y México, entre otros (de la Garza Toledo, 2016), ha tenido espacios de diálogo en diferentes disciplinas, pero esto no puede entenderse como una mirada transdisciplinar, sino más bien, un intento de “integración” de diferentes perspectivas con agendas particulares.

clasificar y disciplinar a personas que son leídas como “diferentes”, manteniendo así el orden de las poblaciones (Foucault, 2017; y Henao Orozco, 2018).

Por otra parte, retorno brevemente a la categoría de inclusión que presenté en los antecedentes, pero desde una lectura foucaultiana, para pensarla como un discurso naturalizado que pretende generar prácticas y ejercicios de control para gobernar, normalizar y administrar a las personas que son vulneradas y producidas desde la diferencia (Henao Orozco, 2018). Adicionalmente, la inclusión también ha tomado otras formas críticas que me han permitido caminar hacia la *inclusión obligada*. Una de ellas es la inclusión forzada.

La inclusión forzada es un ejercicio realizado mediante representaciones que se ha apalancado, en muchos casos, desde la intención de hacer visibles, principalmente en el cine y la televisión, a personas que han sido producidas y subjetivadas desde lo diferente a lo hegemónico y normativo, es decir, personas racializadas, con discapacidad, trans, entre otras (Sabater, 2022). Si bien eso podría verse como un avance para que diferentes audiencias reconozcan que hay otras formas de existir, en otros casos, esas representaciones están cargadas de estereotipos que generan mayores violencias (Stryker, 2017; y Alegría Polanía, 2017).

Es importante precisar la diferencia entre inclusión forzada e inclusión obligada. La inclusión forzada, según Valeria Sabater (2022), se enmarca en las prácticas representacionales de “lo diferente” para lograr representatividad de las personas que han sido excluidas, principalmente en producciones audiovisuales como películas, telenovelas o series de televisión. Es decir, nace bajo un cuestionamiento acerca de la escasa presencia de personas racializadas en los productos culturales, comerciales y publicitarios (Sabater, 2022). Su uso y complejidad se ha dado principalmente en el contexto de los medios de comunicación. Frente a esto, la inclusión obligada propone un debate que va más allá de la representación, pues busca problematizar las prácticas cotidianas que empresas (no solamente medios de comunicación) y entidades ejercen con personas que están siendo incluidas mediante normativas establecidas por las mismas organizaciones (políticas de diversidad, directrices u mandatos empresariales).

En suma, en la inclusión forzada la representatividad puede tomar formas como, por ejemplo, un personaje de ficción que es creado y representado, generando efectos en las vidas de las personas que están siendo representadas (Alegría Polanía, 2017). En este caso, las personas que están siendo representadas no intervienen directamente en la creación de esos personajes, tampoco interactúan necesaria y directamente con quien crea el personaje. En el caso de la inclusión obligada, las personas trans sí pueden tener un accionar directo y una interacción con las organizaciones, siendo parte de la estrategia de inclusión, alzando su voz para manifestar sus incomodidades o situaciones, lo cual no indica que sean escuchadas, tal como lo planteó Flora Rodríguez, profesora y mujer trans, durante el trabajo de campo:

En esos espacios no son las personas incluidas las que pueden controlar los términos de la relación de las conversaciones o decisiones, sino que tiene que incluirse en los términos de las instituciones (F. Rodríguez, comunicación personal, 11 de agosto de 2022).

Por consiguiente, es necesario aclarar que, si bien la inclusión obligada se podría nutrir de los debates y aportes de la inclusión forzada, sus usos y prácticas tienen contextos y problematizaciones diferentes, pues la inclusión forzada genera un debate sobre los problemas de la inclusión porque esta debe ir más allá de la imagen de la diferencia en un segundo plano (Sabater, 2022). Por su parte, la inclusión obligada propone que la participación de las personas trans en contextos laborales vaya más allá de prácticas representacionales, porque tiene relación con otros factores como salarios y honorarios justos, acosos u hostigamiento en el lugar de trabajo de la persona que está siendo incluida, desconocimiento de la identidad y brechas para el acceso a un trabajo justo.

Katherine Jenkins (2016) hace uso de la categoría *inclusión problemática* para referirse críticamente a cómo la inclusión está pensada para las mujeres cisgénero. Según ella, la inclusión se vuelve un problema porque, desde una lectura reduccionista y biologicista, no se concibe a las mujeres trans como mujeres. De hecho, la autora afirma que la “inclusión problemática” excluye y marginaliza a mujeres afrodescendientes y de las clases trabajadoras (Jenkins, 2016).

Considero que hay un diálogo entre la inclusión problemática, la inclusión forzada y los planteamientos de Andrea García Becerra (2018) sobre la inclusión y sus efectos en las experiencias de trabajo de mujeres trans. Ella dice que la inclusión es una práctica de control paternalista que implementan los gobiernos nacionales, las agencias de cooperación internacional, entre otras organizaciones, para mostrar alternativas a las problemáticas de la exclusión que atraviesan la vida de estas mujeres:

Nos interesan, entonces, unas prácticas y unos registros silenciosos, sin consignas políticas, ni reflexiones teóricas, ni citas bibliográficas. Sin salarios mensuales de la burocracia del Estado de la alcaldía; sin sueldos de alguna ONG LGBTI de activistas bogotanas, profesionales, blanco/mestizas, lindas, glamurosas y de clase media; sin dineros de la cooperación internacional, que ahora nos ayuda tanto a las pobres maricas suramericanas, subdesarrolladas, campesinas, provincianas, indias, negras y salvajes, a volvernos LGBTI civilizadas, gringas y del primer mundo: blancas, urbanas, empoderadas, democráticas y liberales. ¡Nos están salvando! ¡Tan divinas! (...) En cambio, las prácticas, los registros silenciosos y en las márgenes que aquí se pretenden narrar, valorar y reconocer están en otros lugares (García Becerra, 2018, pp. 91-92).

En consonancia, Blas Radi y Alejandra Sardá (2018) retoman el concepto de inclusión para ponerlo como un tema que está presente en la agenda de las personas trans y travestis en Argentina. Radi y Sardá afirman que es necesario que la inclusión laboral cuente con diferentes mecanismos de seguimiento para que promuevan cambios significativos en las vidas de las personas trans y travestis (Sardá, 2018). Es decir, esta noción de la inclusión comprende matices que van desde una lectura asistencialista hasta una “posible” alternativa para las personas trans que quieren participar de actividades laborales pagadas por fuera del trabajo sexual pago.

Estos análisis me llevaron a proponer el aporte teórico de la *inclusión obligada*, pues, como veremos en los capítulos posteriores, en los contextos empresariales y gubernamentales de Bogotá y Quibdó la inclusión representa una necesidad para personas trans, pero también para las organizaciones, quienes ven en ella, una estrategia para aumentar su capital.

De todos modos, las acciones que estas organizaciones imparten están permeadas de ejercicios de poder, en los que muchas estrategias de empleabilidad e inclusión laboral de personas que han sido puestas en condiciones de vulnerabilidad, son promocionadas como “oportunidades económicas” y, en muy pocos casos, se tienen en cuenta las experiencias, anhelos y saberes de las personas trans. En realidad, estas acciones hacen parte de un andamiaje basado en normas, leyes y mandatos que deben/tienen que implementar, ya sea por obligatoriedad o porque les genera algún beneficio.

Finalmente, en el caso de algunas personas trans con las que conversé, las acciones afirmativas y otros artefactos de la inclusión, representan una alternativa para romper el círculo de expectativas laborales que se tiene para ellas mediante los trabajos transexualizados. Es decir, en algunos casos, mujeres trans y personas transmasculinas aceptan ser partícipes de estrategias de inserción e inclusión laboral trans en actividades como centros de llamadas (operadores y operadoras de *call centers*), apoyos administrativos (ya sean cargos asistenciales o bajo contratos de prestación de servicios), entre otros, porque encuentran ahí una oportunidad de soñar.

No obstante, en muchos casos se les encasilla en funciones operativas y terminan reproduciéndose otras formas de violencia y discriminación, entre ellas, la poca posibilidad de ascenso, así como las bajas remuneraciones y honorarios ante personas cisgénero que hacen el mismo trabajo, esto se replica en diferentes países y contextos en los que operan las cuotas o cupos laborales para personas trans (Radi y Pecheny, 2018).

De esta manera, espero que la propuesta teórica sobre la *inclusión obligada*, la cual estará dialogando con otros aportes conceptuales, las voces de las personas trans y con las reflexiones que me suscitó el ejercicio de investigación, sea un aporte para las ciencias humanas y sociales, así como para que las problemáticas trans, en relación con el trabajo y sus experiencias, puedan tener más eco en investigaciones futuras. Deseo que este texto sirva para poner a dialogar, luchar y trenzar aportes desde diferentes áreas de conocimiento.

Descripción de los capítulos

La tesis está estructurada en seis capítulos y un apartado de consideraciones finales. En el primer capítulo presento el desarrollo metodológico, así como los caminos que tracé y recorrí para problematizar la construcción de experiencias de trabajo de las personas trans de Bogotá y Quibdó. Además, ofrezco un contexto de la problemática en ambas ciudades, en el cual la inclusión será el eje conductor para reconocer, de manera más amplia, los antecedentes de la inclusión en Colombia.

En el segundo capítulo, realizo la presentación de las personas trans que participaron en la investigación. No todas las personas con las que conversé están en este capítulo, pues no a todas les hice acompañamiento en sus trabajos. También hubo otras que prefirieron no salir del anonimato. Este capítulo es importante para que la persona que lo lea, pueda reconocer las experiencias de quienes estaré hablando. Los dos primeros capítulos contextualizan el proceso de investigación.

El tercer capítulo es un caminar por Bogotá y Quibdó en el que se reconocen los vacíos, ausencias y problemáticas que atraviesan las personas trans en esas ciudades. Es una oportunidad de complejizar la inclusión obligada mediante las experiencias de algunas de las personas participantes. Es un espacio crítico para observar cómo las prácticas neoliberales se han insertado en las dinámicas de quienes viven y se construyen en ambas ciudades.

El cuarto capítulo contiene una aproximación a un concepto de trabajo desde una epistemología trans. Este apartado recorre el concepto de trabajo y las implicaciones que ha tenido en diferentes contextos en los que han estado las personas trans. También plasma las diferentes formas de supervivencia económica que existen para mujeres trans y personas transmasculinas en Bogotá y Quibdó. Tanto el tercer como el cuarto capítulo retoman las categorías de análisis y las profundizan mediante la información empírica y las fuentes teóricas.

El quinto capítulo se enfoca en reflexionar sobre el accionar que han tenido las políticas públicas de inclusión en relación con las personas trans. En ese sentido, retoma una

mirada crítica de estos instrumentos y cómo desde diferentes formas de lucha se han configurado procesos de resistencia para la exigencia de derechos laborales de las personas trans. Se trata de una revisión crítica a otros actores, como la cooperación internacional, que apalancan prácticas neoliberales en países como Colombia.

Y el sexto capítulo es una apuesta teórico-empírica que propone situar en la investigación académica una postura crítica de los procesos con los que la inclusión opera interna y externamente en las organizaciones, teniendo efectos de diferente tipo, en la construcción de experiencias de trabajo e identidades de las personas trans. Es un apartado en el que propongo un diálogo transdisciplinar a diferentes epistemologías.

Finalmente, ofrezco un capítulo de consideraciones finales que retoma el proceso de investigación en clave de la pregunta, los objetivos y los retos que enfrenté. Es un apartado que también deja abiertas preguntas para ulteriores investigaciones.

Capítulo 1. “Pateando la lonchera”¹⁰: una metodología en torno a la inclusión

En este primer capítulo presento el plan metodológico que diseñé para conocer los efectos de la inclusión en las experiencias de trabajo de las personas trans, específicamente de aquellas que han estado vinculadas a empresas o entidades gubernamentales en Bogotá y Quibdó. Es el espacio para ofrecer un contexto normativo de la inclusión en Colombia, lo cual fue hasta cierto punto necesario para proponer a la *inclusión obligada* como aporte crítico en una investigación como esta, enmarcada en las ciencias humanas y sociales.

En esta revisión, como analizo a lo largo del apartado, dejo ver que el reconocimiento jurídico de las personas trans en Colombia empezó a tener algunos resultados solamente hasta la década de los años 90 y los 2000. En suma, este capítulo pretende dar cuenta de las formas como la inclusión se ha relacionado con las personas trans, así como de las tensiones, promesas y vacíos que han emergido de dicha relación y que me permitieron desarrollar la presente indagación.

Por consiguiente, este capítulo está dividido en tres partes. Una primera parte que dará cuenta de mi posición y lugar de enunciación en el campo, pues, como se podrá ver, acercarme a la inclusión desde diferentes esferas como el trabajo y el activismo, me ha permitido tener herramientas teóricas y prácticas para complejizarla.

Una segunda parte comprende el recorrido metodológico diseñado e implementado a través de 17 entrevistas a personas trans (9 en Bogotá y 8 en Quibdó). Acompañé en sus actividades laborales a 8 personas. Realicé 16 entrevistas a representantes de empresas

¹⁰ La expresión “patear la lonchera” hace referencia a cuando alguien tiene una postura crítica sobre su lugar de trabajo o actividad con la que obtiene un salario u honorarios. En otras palabras, cuando esta persona critica a la organización que le tiene contratada. La propuesta de ponerle dicho nombre a este apartado se relaciona con que mi forma de supervivencia económica está directamente articulada a la inclusión, la misma inclusión que cuestiono y problematizo a lo largo del documento.

del sector privado, entidades gubernamentales y procesos de certificación en inclusión, diversidad¹¹ y equidad. Narro también cómo se realizó el trabajo de archivo en torno a la inclusión laboral de personas trans en Colombia, cuyos hallazgos permitieron realizar la tercera parte de este capítulo, que se enfoca en ofrecer un contexto de la inclusión en Colombia.

1.1 Algunas consideraciones metodológicas necesarias

Antes de continuar, quisiera poner en consideración algunas cuestiones metodológicas que acompañan este primer capítulo. Por un lado, en varias partes del texto enuncié la experiencia de investigación como un “caminar”, pues esto me permite reconocer una práctica de coproducción de conocimiento en la cual estamos dialogando, compartiendo y tejiendo redes con otras personas. Estas redes me han posibilitado aproximarme a las formas como la inclusión ha tenido efectos en sus vidas, en sus contextos.

Por lo tanto, el “caminar” hace referencia a la posibilidad de proponer *otras formas* de producción de conocimiento que contribuyan al pensamiento crítico en las ciencias humanas y sociales. Esas formas parecieran ser mediadas por el conocimiento que se produce en espacios de interacción como entrevistas y conversaciones, pero también en el reconocimiento de las percepciones y las experiencias de las otras personas con quienes interactuamos en los ejercicios de investigación (Álvarez y Xhardez, 2015).

Se trata de un ejercicio situado, pues en las diferentes fases de la investigación, ese caminar se fue convirtiendo en algo parecido a un *transitar* por múltiples emociones y

¹¹ Así como la inclusión, la diversidad también es abordada por estos procesos. Tal categoría es característica de la política neoliberal en el marco de la cual, según Manuel Roberto Escobar (2013), se usa para jerarquizar y aglutinar, de manera descontextualizada, las prácticas sociales de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Adicionalmente, siguiendo los planteamientos de Carlos Skliar (2007), la diversidad existe porque hay una comprensión de que hay otra persona, diferente a mí, pero que tiene derechos, a pesar de sus diferencias.

cuestionamientos sobre mi entorno laboral, mi construcción identitaria y mi relación con la inclusión. Lo anterior se debe a que mi forma de supervivencia¹² está relacionada con prácticas de inclusión laboral en entornos empresariales y organizaciones. Es decir, he llegado a vivenciar que la investigación en las ciencias humanas y sociales sí permite cuestionar la experiencia de quien investiga.

Sin embargo, debo reconocer las ventajas y *privilegios*¹³ que he tenido frente a las personas participantes como los capitales adquiridos relacionados con educación y recursos económicos para acceder a ciertos espacios. Por eso, reconocer mi lugar de enunciación me ha permitido cuestionarme y reflexionar sobre las violencias, desigualdades y jerarquías que se han producido desde ese lugar en el que me sitúo (Ribeiro, 2017). Es importante dejar la claridad que reconozco mi lugar en la investigación en relación con las personas que participaron en la tesis, pues, además de tener cercanía con algunas de ellas y afinidad en las luchas, no desconozco que trabajo en un sector que diseña, evalúa e implementa políticas y estrategias de inclusión con enfoque trans. Esa característica me ubica en un lugar diferente. De todos modos, hablo de mi experiencia solamente cuando lo considero necesario o pertinente; me enfoco en presentar datos e información de aquellas personas que me acompañaron en este caminar para mostrar cómo eso contribuyó a darle forma a la *inclusión obligada* en tanto categoría analítica.

¹² Quisiera mencionar que este ejercicio de investigación me ha puesto en un lugar de cuestionamiento constante en relación con lo que hago para sobrevivir económicamente y también con mi labor activista, pues es alrededor de la inclusión que tejo mis relaciones laborales. Problematizarla, como lo he hecho hasta ahora, me ha llevado a replantear mis estrategias de trabajo con el sector privado, las entidades gubernamentales, la academia, los medios de comunicación y las mismas organizaciones y colectividades trans.

¹³ En conversaciones durante el trabajo de campo con la profesora Flora Rodríguez debatimos sobre si se puede llamar “privilegio” enunciarse como una persona que está construyendo su identidad por fuera del cisgenderismo prescriptivo. Esto en razón del proceso de tensión y reafirmación de mi identidad como una persona que está iniciando un tránsito.

1.2 Trenzar¹⁴, bailar, conspirar y devenir en conjunto

Son las 4.58 a.m. del martes 4 de enero de 2022 y suena mi teléfono celular. Es Rhiana Bella¹⁵, una de las mujeres trans de Quibdó que me acompañó en este caminar doctoral. Además de compartir con ella en entrevistas y conversaciones durante el trabajo de campo, también se trenzaron algunos lazos de confianza en los que algunas personas, como Rhiana, sentían la tranquilidad de hablarme de sus problemas y situaciones cotidianas. Esta interacción me permitió nutrir el ejercicio de investigación y, por antonomasia, el análisis.

En esa conversación, Rhiana me dijo: “cariño, estoy en Bogotá, me tocó salir volada de Quibdó. Casi me matan cerca de mi casa (...) ni ropa traje, solo lo que tenía puesto. Voy a buscar mi ropa porque me voy a ir a vivir a Cali” (R. Bella, comunicación personal, 4 de enero de 2022). Le respondo “Ay, ¡qué rabia! Yo estoy aún en Cali, pero pronto llegaré a Bogotá y te busco. Dime ¿dónde estás? ¿qué necesitas? (...)” (Notas de campo, 4 de enero de 2022). De inmediato, activo la red de apoyo de colegas trans en Bogotá para que le puedan brindar la atención que ella requiere en este momento. Además de estar asustada, y de haber sido desplazada de su ciudad natal por ser mujer trans y activista, estaba herida.

En este instante recuerdo que, dos meses atrás, Rhiana Bella había participado en un gran encuentro de juventudes líderes y lideresas colombianas en diferentes áreas como la tecnología, las prácticas artísticas, la incidencia política, las comunicaciones, entre otros. Y que, años atrás, le habían tomado fotos, haciendo videos e invitado a foros y eventos

¹⁴ Trenzar hace referencia a un proceso de peinado de pueblos afrocolombianos, negros y palenqueros. Desde una perspectiva crítica, servía como resistencia y estrategia de supervivencia de algunas personas esclavizadas que lograban llegar a Palenque (Lawo-Sukam & Morales Acosta, 2015). Además de ser una práctica estética, también tiene connotaciones relacionadas con la juntaza, la unión, la amistad, el diálogo y la memoria (Valencia Segura, 2018, & Mina, 2019).

¹⁵ Rhiana Bella, como veremos más adelante, tiene 20 años y se reconoce como una mujer trans de Quibdó; es artista y activista por los derechos de las personas trans.

artísticos para que contara su experiencia de *resiliencia*. Incluso, era presentada como una imagen viva de la inclusión y la interseccionalidad, es decir, como una mujer trans, afrocolombiana, del Chocó y sobreviviente del conflicto colombiano que *se abre camino* gracias a las políticas de inclusión que múltiples organismos internacionales implementan en el país.

Este tipo de situaciones me generaron interrogantes y malestares frente a los verdaderos efectos de la inclusión y las prácticas neoliberales tienen en las vidas de las personas trans. ¿Hasta qué punto el bienestar que ofrece la inclusión se sostiene en el tiempo para mejorar las condiciones de vida de estas personas? Conversé al respecto con Charlotte Callejas, investigadora y una de las personas que participaron en la tesis, quien además es recordada por ser la primera mujer trans en ingresar a trabajar en una entidad gubernamental de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Con ella notamos que las situaciones de inclusión, las experiencias de trabajo de las mujeres trans y personas transmasculinas tienen diferentes caminos debido a las violencias que se generan por sus identidades de género y durante el proceso de tránsito:

Entonces durante el tránsito se generan situaciones que dan problemas como la violencia intrafamiliar por prejuicio y demás serie de situaciones complejas que afectan a la mayoría de las personas trans (puede que algunas no les haya sucedido). Y las personas terminan entonces huyendo o las excluyen de su hogar. Así pues, las personas trans terminan sin un peso y, por ejemplo, las mujeres trans se van más a temas relacionados con el ejercicio de la prostitución, sea desde la calle o desde las modalidades webcam. Y otras deciden trabajar en temas como el estilismo. Allí, en la informalidad, están la mayoría de las personas trans, algunas deciden trabajar en el tema de la cultura haciendo espectáculos o vendiendo sus productos culturales en bares o discotecas. Esas son las fuentes de trabajo que tienen, digamos, en general las mujeres trans. Algunas hemos visto mujeres que se dedican a las ventas informales, ventas digamos con chazas o diferentes elementos en algún tipo de comercio, para el rebusque o diario vivir. El tema de la informalidad es realmente complejo porque ellas no terminan trabajando de forma autónoma para sí, sino hay una intermediación mediada por dueños de establecimientos. Digamos en el caso el estilismo, estas mujeres trans no son dueñas de las peluquerías, sino que trabajan para otros o trabajan para mujeres lesbianas o personas hetero que son los propietarios o lo tiene arrendados. Pero

ahí digamos se mueven muchas mujeres trans (Ch. Callejas, comunicación personal, 4 de agosto de 2022).

Experiencias como las de Rhiana Bella abren un camino para cuestionar los efectos y procesos de la inclusión cuando existen escenarios de vulnerabilidad en los que el rebusque termina exponiendo a las personas trans a escenarios de violencias. Trasegares como el de ella son algunos de las que quiero compartir en estas páginas. No con el objetivo extractivista de exponer sus vivencias, sino, con el respeto que merecen estas personas que, constantemente, trabajan por cuestionar la inclusión y sus promesas, para abrir caminos que les permitan construirse desde planes de vida propios.

En ese sentido, y como mencioné previamente, mi aporte teórico es la *inclusión obligada*, pues, como veremos, la inclusión toma diferentes formas en las organizaciones porque, en principio, las beneficia, en términos financieros y de reputación. A las empresas y entidades les evita costos y pérdidas si llegan a excluir a personas *vulnerables* (Seguino y Braunstein, 2018; y Buckman, Choi, Daly, y Seitelman, 2021).

En algunas experiencias de vida como la de Rhiana Bella, la inclusión pareciera ser una de las pocas alternativas que encuentran para ganarse la vida por fuera de los trabajos transexualizados, es decir, aquellos que socialmente se han *fijado* para las personas con identidades de género no normativas, como lo son la peluquería, el trabajo sexual pago y la vigilancia para las mujeres trans y las personas transmasculinas (Prada, Herrera, Lozano y Ortiz, 2014; Urrea y La Furcia, 2014; Escobar, 2016; y Cuesta Gómez y González Rodríguez, 2016). Son esos mismos trabajos que, en muchas ocasiones, se convierten en formas resistencia y supervivencia (Bello Ramírez, 2018), como lo abordaré en el capítulo 4.

Es así como la inclusión se debe mirar críticamente como un artefacto que ejerce poder sobre las personas y las mismas organizaciones, obligando a normativizar y estructurar prácticas de control que, a su vez, despliegan violencias contra las construcciones identitarias de las personas trans. Parte de su mecanismo consiste en fijar su participación en el mercado del trabajo formal en ciertos oficios que, en muchos casos, distan bastante de sus sueños laborales. En el caso de los trabajos transexualizados, es necesario

reconocer que el cuerpo, para algunas mujeres trans, es uno de los pocos capitales con los que cuentan para sobrevivir económicamente (Heumann, Portocarrero y Antillón, 2017).

Rhiana Bella, al igual que otras mujeres trans con las que pude conversar, ha construido su experiencia de trabajo desde su propia experiencia de vida, es decir, sobrevive económicamente de trabajos enfocados en el activísimo por los derechos de las personas trans, la incidencia política o la gestión de recursos desde fundaciones que han creado o en las que prestan algún servicio de consultoría. Lo anterior se suma a otras actividades como la peluquería o las artes, las cuales realizan también como parte de sus ejercicios de lucha por sus derechos. Estas reflexiones las detallaré más adelante, en el cuarto capítulo específicamente, el que presento a algunas personas trans que me acompañaron en este caminar.

En el caso de Rhiana y otras personas de Quibdó con las que conversé, la intersección entre marcadores de diferencia como la identidad de género y los procesos de racialización, propician una tensión en los ideales de la colonialidad (Oto, 2018), es decir, son personas que han sido racializadas y, desde una matriz interseccional, estarían ubicadas en un lugar de opresión en el que están sujetas a experimentar diferentes formas de violencia (Hill Collins y Bilge, 2016) como la exclusión laboral y/o la anulación de su derecho al trabajo de acuerdo con sus deseos y expectativas.

Por añadidura, y desde un análisis interseccional, las sociedades opresoras parecieran alimentarse de la diferencia para generar violencias selectivas que se pueden traducir en necropolíticas o ejercicios de biopoder que terminan por definir los términos de las realidades de otras personas, o anular su existencia (Pereira Rego, 2019).

Experiencias como las de Rhiana Bella y otras que se reconocen como transfeministas y afrotransfeministas logran cuestionar “el capitalismo neoliberal, el racismo y la reproducción de la institucionalidad heteronormativa y patriarcal en sus diversas formas” (Rojas y Aguirre, 2014, p. 129). Por ende, la inclusión laboral como *promesa* de “desarrollo” pareciera distar mucho de esa lucha y obligar a que ciertas personas, como Rhiana, “se conformen” con las “oportunidades” laborales que las organizaciones ofrecen (Curiel, 2021), pues al empresariado pareciera interesarle únicamente la forma en la que la

inclusión le genera ingresos y beneficios, o sea, la producción capitalista requiere de una masa de personas que trabajen, que sean explotables y que se conformen con eso (Davis, 2019). En otras palabras, se trata de una inclusión obligada.

En consecuencia, quisiera finalizar este apartado mencionando que fue muy interesante tejer lazos de afecto y complicidad con algunas de las personas que participaron en la investigación, ya que en nuestros encuentros en diferentes lugares compartieron sus experiencias laborales, activistas y personales conmigo. Todo eso me permitió ir trenzando una propuesta de análisis crítico, situado y honesto con una temática como la inclusión, la cual, como veremos en próximos apartados, está muy presente en el contexto colombiano.

1.3 La versatilidad: un trabajo de campo en tiempos de pandemia

Como he mencionado anteriormente, y con el propósito de construir una perspectiva crítica de la inclusión laboral que permita comprender sus efectos en las vidas de las personas trans, diseñé una propuesta metodológica que derivó en 33 entrevistas semiestructuradas, o conversaciones, con mujeres trans y personas transmasculinas de Bogotá y Quibdó, pero también con representantes de empresas que se enuncian como inclusivas. Asimismo, en este ejercicio participaron servidores y servidoras¹⁶ de entidades gubernamentales que trabajan en el diseño e implementación de estrategias y políticas de inclusión, así como representantes de procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad en Colombia.

Es necesario aclarar que, de las 37 entrevistas, 17 fueron a personas trans, de las cuales 15 reconocieron haber sido parte de estrategias de inclusión; dos afirmaron no saberlo. Las personas participantes fueron seleccionadas bajo los siguientes criterios: que hayan o estén trabajando en organizaciones que diseñan e implementan estrategias de inclusión laboral con enfoque trans (por ejemplo Lorena Duarte en la Alcaldía Mayor de Bogotá);

¹⁶ Uso el binario “servidores y servidoras” puesto que las personas entrevistadas se reconocieron como hombres o mujeres, ninguna persona se enunció como no binaria o de género fluido.

personas cuyas experiencias las han llevado a encontrar otras formas de supervivencia económica como emprendimientos o iniciativas propias (es el caso de Victoria Tirado y su empresa o Dane Aro Belmont y el activismo que realiza como forma de trabajo), y personas sugeridas por las empresas y entidades identificadas (como Sarita Córdoba en Confimax y el hombre transmasculino en Sodexo).

Del total de las personas trans entrevistadas a 8 de ellas les hice acompañamiento en el trabajo, tanto en Bogotá y Quibdó. Este acompañamiento consistió en un ejercicio de observación participante en sus lugares de trabajo. Inicialmente me contacté por vía telefónica; luego entablamos una conversación (por dispositivos móviles o de manera presencial) y, posteriormente, armamos un cronograma para realizar el acompañamiento tanto presencial como a distancia o mixto, el cual se desarrolló en sus oficinas, en actividades que organizaban o a las que asistían.

La modalidad de acompañamiento fue definida desde las primeras conversaciones, pero hubo cambios que dependieron de factores contextuales como las medidas de bioseguridad por el Covid-19, problemas de seguridad en los barrios o zonas en las que vivían estas personas, carga laboral o situaciones personales o familiares que requerían de atención inmediata y dedicada de estas personas. De todas maneras, siempre logramos sortear las situaciones para cumplir con los encuentros agendados.

La duración del acompañamiento osciló entre 3 y 10 meses, dependiendo de la disponibilidad de cada persona para estos encuentros. Siguiendo a Rosana Guber (2011), la observación participante y este tipo de acompañamientos posibilitan realizar un contraste entre lo que se hace y se dice, pero además entre “lo que se es y se dice que es” (Guber, 2011). Por esta vía pude conocer con mayor profundidad cómo están personas viven, sienten y se construyen a través de sus prácticas laborales.

Me aproximé también al contexto, panorama y surgimiento de la “inclusión” en Colombia y su relación con las personas trans, lo cual incluyó la revisión de documentos de políticas públicas que mencionan a las personas trans y las normas relacionadas con el acceso al trabajo. La identificación de documentos relativos a políticas públicas, directivas y otros documentos normativos, que enunciaban de alguna manera a las personas trans con respecto a lo laboral y al trabajo, fue realizada en Bogotá y Quibdó.

En total, fueron más de 30 documentos, pero es importante mencionar, tal como se verá en el capítulo 5, que no hice un análisis de políticas públicas sino una revisión teniendo en cuenta las categorías de la investigación: trabajo, inclusión, personas trans y otras subcategorías que fueron emergiendo, entre ellas: educación e incidencia. Me enfoqué particularmente en dos documentos que proporcionan acciones en torno al trabajo como la Política Pública LGBTI de Bogotá y la Política Pública para la Población LGBTI del municipio de Quibdó.

Esta revisión fue un reto, pues no existe, en Bogotá o Quibdó o en el nivel nacional, una política pública enfocada en las personas trans; las incluyen dentro de la sombrilla de lo LGBTIQ+, lo cual es problemático porque puede invisibilizar las afectaciones y necesidades que tienen las personas trans para acceder a derechos fundamentales.

Siguiendo las mismas pautas metodológicas hice la revisión de políticas y estrategias empresariales de inclusión y diversidad, artículos de prensa, documentos organizacionales de empresas públicas y tratados o directrices de organismos de cooperación internacional que dan lineamientos en torno a la inclusión laboral de personas trans. La identificación, caracterización y revisión de esta literatura fue necesaria para comprender y analizar los vacíos que han existido (y aún existen) frente al derecho al trabajo para las personas trans.

Además, realicé la búsqueda y revisión bibliográfica de textos sobre estudios y epistemologías trans, estudios de género, estudios del trabajo, investigaciones críticas de la inclusión, economía y ciencias administrativas, estudios sobre personas racializadas y estudios sociales de la ciencia y la tecnología, los cuales se fueron entretejiendo con los datos que iba analizando en el transcurso del ejercicio de investigación.

Como esta investigación es una oportunidad para abordar un vacío existente en Colombia, las reflexiones plasmadas a lo largo de la tesis, fueron elaboradas desde una mirada inter y transdisciplinar que puso en tensión la percepción de la inclusión y el trabajo desde las distintas ópticas que ofrecen los campos del conocimiento que mencioné anteriormente, pero en ellas se reconocen los aportes de las personas trans que participaron en el proceso, ya que son aportes epistemológicos a la problemática investigada.

1.3.1 Un diseño metodológico cercano y tejido desde el afecto

Desde que empecé a trabajar en la ruta metodológica de esta investigación, tuve la idea que ésta debía ser diseñada e implementada de tal manera que me permitiera acercarme a las personas entrevistadas de una manera respetuosa y mediante conversaciones ambientadas con acuerdos mutuos. En gran medida, así sucedió. Esto fue importante porque pude evidenciar que tanto mujeres trans como personas transmasculinas manifiestan un agotamiento frente a las lógicas extractivistas de la academia, que las ha concebido, única y continuamente, como fuentes de información y no como personas que, desde sus experiencias, pueden producir conocimiento y ser sujetos/sujetas que escriben sus propias historias (Cabral, 2006; Stryker y Whittle, 2006; Bettcher, 2009; Namaste, 2009; Raun, 2016; y Radi 2019).

Tanto las personas trans como las personas racializadas han experimentado este tipo de situaciones, en las cuales la academia, las organizaciones y el Estado han definido los espacios en los que pueden hablar, incluso cuando se trata de propias experiencias (Kilomba, 2010; y Bello Ramírez y Fonseca Tovar, 2019).

Por lo anterior, y siguiendo las recomendaciones de investigación de Rosana Guber (2001), de la mano de mi directora y codirector de tesis diseñamos *instrumentos* que funcionaran en conversaciones mediante preguntas etnográficas, las cuales fueran abiertas y con temas que me posibilitaran conocer contextualmente las vidas de estas personas, pero, sobre todo, que sintieran que estaban participando en esta investigación desde sus propias experiencias. Adicionalmente, diseñé una guía de preguntas que fue aplicada a representantes de organizaciones que trabajaran desde un enfoque de inclusión de personas trans tanto en Bogotá como en Quibdó.

En cuanto a la guía de preguntas para las personas trans, diseñé 31 preguntas con base en 6 categorías: trabajo, inclusión, experiencia de vida, activismo, percepción frente al gobierno y a las empresas del sector privado, educación y planes a futuro. No en todos los

casos las preguntas fueron planteadas en formato de entrevista, pues, al tratarse de conversaciones, en muchas ocasiones las mismas personas empezaban a hablar e iban abordando los temas desde el recuento de sus experiencias.

Las conversaciones excedían el tiempo estipulado y, por ello, con casi todas las personas con las que conversé, tuvimos que coordinar otros espacios de conversación, que se configuraron como entrevistas o se dieron de manera más espontánea durante los acompañamientos en sus trabajos o actividades. Algo que es necesario mencionar es que durante el proceso de entrevistas/conversaciones y acompañamientos, hubo momentos en los que nos debimos adaptar a las restricciones por la pandemia, pues a algunas de ellas les dio Covid-19 y debimos acudir a reuniones a distancia mediante dispositivos móviles (videollamadas, notas de voz o llamadas telefónicas) para continuar con el acompañamiento.

Los encuentros comenzaban con un saludo, un abrazo, un recuerdo o un agradecimiento de haber sobrevivido al Covid-19. En ciertos casos se iniciaba con la expresión de malestar o tristeza por algún incidente de violencia que se había presentado recientemente. En Bogotá, recuerdo que, durante los días más duros de confinamiento, nuestras conversaciones con Laura Weinstein eran complejas porque yo sentía vergüenza de pensar que estaba quitándole tiempo valioso puesto que ella estaba constantemente gestionando algún tipo de recurso (dinero, comida, ropa, entre otros) para mujeres trans que se desempeñan como trabajadoras sexuales y estaban pasando momentos difíciles. Ella, sin embargo, siempre atendió amablemente mis invitaciones a conversar.

En Quibdó, los primeros acercamientos estuvieron marcados por la afectividad, puesto que las personas expresaron la necesidad de realizar este proyecto. Siempre estuvieron dispuestas a conversar. Fue muy bello que, en los primeros encuentros, una de las compañeras que se reconoce como una mujer trans, negra y activista, y con quien después entablaríamos una relación de investigación profunda, me dijera: “ah, mi amor, es que vos sos de las nuestras, vos sos del Pacífico” (Notas de campo, 18 de noviembre de 2021).

En ese primer acercamiento se gestó lo que sería la dinámica de la investigación en esa ciudad: espacios de afecto, de creación de vínculos, de memoria, de sanación conjunta,

de bienvenida, de agradecimiento mutuo, de destejer y de tejer, de trenzar, de pensar en posibilidades de ser.

Por eso, cada vez que revisaba las notas de campo, recordaba cada vivencia y agradecía el cariño que estas personas me ofrecieron para proponer una mirada crítica, pero propositiva¹⁷, de los efectos de las prácticas neoliberales y la *inclusión obligada* en sus vidas. Es decir, conversando y caminando con ellas pude identificar que reconocen que la inclusión podría tener ciertas “bondades” para el acceso al trabajo, pero también son conscientes de que es una promesa limitada, politizada y basada en un estado de bienestar que busca, en gran medida, ejercer control y jerarquía sobre los recursos y las vidas de las personas que están por fuera de la hegemonía, en este caso desde las identidades de género. Lo anterior también es palmario en los aportes de una persona transmasculina de Bogotá con quien conversé y quien ha sido parte de procesos de inclusión laboral tanto en entidades gubernamentales como en otras organizaciones. En sus palabras:

el sector privado se ha alejado de la responsabilidad de contratar una persona trans. Pero el Estado también. Como que todo esto no de valorar, no entender y reconocer que las personas trans pueden estar en otros espacios diferentes a los de siempre. Indiscutiblemente, el Estado tiene una responsabilidad en clave de derechos humanos y garantía de derechos de las personas trans. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 4 de diciembre de 2021).

Estas contribuciones se reflejan a lo largo de la tesis para nutrir el análisis. Ahora bien, en el caso de las empresas y entidades gubernamentales, la experiencia fue distinta. Sus percepciones de la inclusión están netamente enfocadas en que las organizaciones incluyentes y diversas, representan mayor productividad y mejoran la imagen de la compañía. Esto aplica también para las acciones que se realizan desde un enfoque trans.

¹⁷ Es muy importante mencionar que varias personas entrevistadas manifestaron que participaban en este ejercicio de investigación porque les parece necesario que, además de la mirada crítica, exista un enfoque propositivo oriente a las empresas y entidades gubernamentales en cómo facilitar el acceso al trabajo de las personas trans. También para que pudieran darse cuenta de que la inclusión va “más allá de lo discursivo o de poner una banderita en las redes sociales de la empresa” (Tomado de notas de campo, 4 de diciembre de 2021).

Sin embargo, reconocen que hay un vacío y un desconocimiento de lo que son las personas trans, lo cual incide en que ocurra una inclusión laboral efectiva.

Sodexo (multinacional con sede en Bogotá), Confimax (cadena de almacenes de Quibdó) y la Fundación Sergio David Urrego (entidad sin ánimo de lucro) han logrado propiciar procesos organizacionales críticos para conocer cómo operan las violencias y exclusiones con las personas trans, logrando vincularlas laboralmente en áreas operativas. Otras, como es el caso de IBM Colombia, han diseñado un andamiaje estructural que se ha quedado en lo discursivo mediante políticas y lineamientos de inclusión laboral trans, pero no han tenido los resultados esperados.

A lo largo de la tesis presento los resultados de las entrevistas con 16 organizaciones entre empresas del sector privado (sector hidrocarburos, servicios, sin ánimo de lucro, tecnología, comunicaciones y otros), entidades gubernamentales y procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad. De todas maneras, quisiera resaltar tres aspectos relevantes que identifiqué durante los encuentros con sus representantes: el primero es que las estrategias de inclusión y diversidad no están contando con la participación y la mirada de personas trans, es decir, los equipos están conformados por personas cisgénero que no conocen suficiente sobre las necesidades y situaciones de las personas trans.

El segundo elemento es que hay brechas en el acceso a las empresas, las cuales comienzan desde el proceso de reclutamiento, puesto que no se tienen en cuenta los capitales adquiridos de las personas trans. Tampoco hay programas de formación al interior de las organizaciones para que las personas trans que han logrado vincularse puedan adquirir herramientas que les posibiliten ascender. Y el tercero tiene que ver con una desarticulación entre empresas y organizaciones de personas trans, las cuales tienen metodologías propias y procesos que podrían compartir y retroalimentar críticamente las estrategias de inclusión y diversidad empresarial. Todo esto se presenta más detalladamente en los siguientes capítulos.

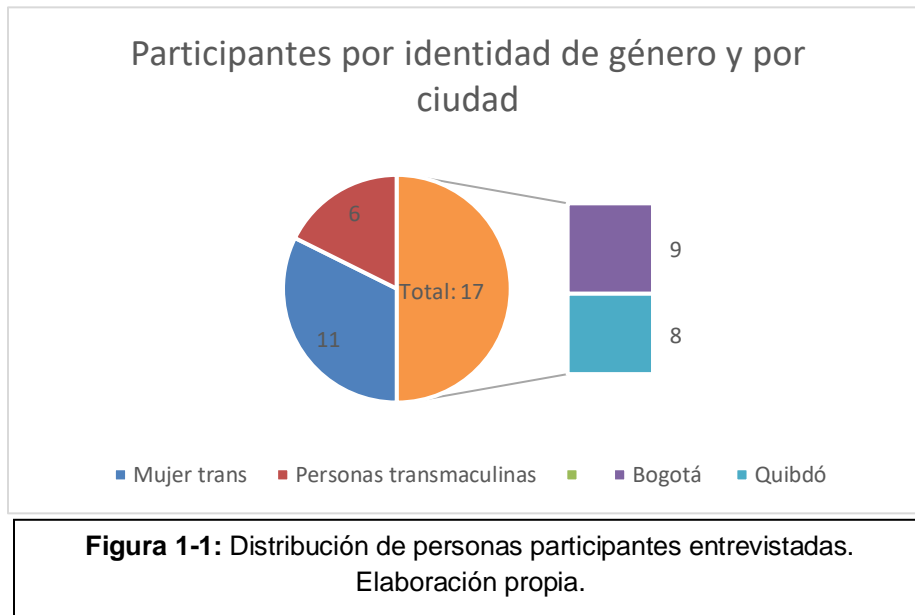
1.3.2 La selección de participantes

Como mencioné arriba, la selección de las personas que participaron en esta investigación respondió a diferentes criterios. Sin embargo, quisiera hacer algunas precisiones sobre las decisiones metodológicas que tomé durante el proceso: fue necesario que las personas se reconocieran y enunciaran como mujeres trans, personas transmascullinas o personas trans. Reconozco la importancia de otras categorías como las disidencias del género, así como de personas con otras identidades de género no hegemónicas, pero al ser tan amplia la forma como cada ser humano puede construir su identidad por fuera del cisgenderismo prescriptivo, abordé solamente a quienes se enuncian como mujeres trans y personas transmascullinas (o en algunos casos hombres trans). Entonces, dejo la puerta abierta para que futuras investigaciones aborden otras identidades.

Tuve en cuenta que estas personas estuvieran (o hayan estado) vinculadas a entidades gubernamentales, empresas de diferentes sectores de la economía o que tuvieran emprendimientos o formas de supervivencia económica propia, ya sea en actividades productivas o a través del activismo. Era necesario que la experiencia de trabajo de estas personas se hubiera desarrollado en Bogotá o en Quibdó y que hubieran liderado, de alguna manera, procesos de inclusión laboral trans desde sus activismos o diferentes formas de lucha y resistencia.

Adicionalmente, y no menos importante, que les interesara participar en esta investigación, sabiendo que hace parte de un ejercicio académico y que esto trae consigo diferentes oportunidades, pero también lógicas propias de las estructuras de poder que se dan en las universidades, como, por ejemplo, que al final del proceso, yo sería la persona que redactaría la tesis con los aportes que surgirían de las entrevistas y encuentros que ellas y ellos me hubieran facilitado. Esas claridades fueron necesarias.

Así pues, las 17 personas que participaron fueron distribuidas de la siguiente manera: 9 personas trans en Bogotá y 8 en Quibdó. Del total, 11 fueron mujeres trans y 6 personas transmascullinas. Las ocho personas trans de Quibdó se reconocieron como negras o afrocolombianas. Como veremos a continuación, esta proporción varía en las dos ciudades:



La variación de participantes entre Bogotá y Quibdó se debe a que, como presento más adelante, Bogotá ha tenido un recorrido que lleva un poco más de tiempo a los procesos de visibilidad y autorreconocimiento de las propias identidades de género no normativas que Quibdó, lo cual facilitó encontrar más personas en la convocatoria.

En Quibdó, algunas mujeres trans que estaban haciendo su tránsito afirmaban ser “mujeres gay” (entendiendo lo gay como una identidad de género y no como una orientación sexual), mientras que los hombres que estaban construyendo su identidad y resignificando la identidad de género asignada al nacer, aún no se nombraban como hombres trans o personas transmasculinas, sino como “lesbianas”.

Este proceso de construcción de identidades y autorreconocimiento fue importante en el ejercicio de campo, pues estas personas me contaron cómo sus experiencias, desde una construcción identitaria trans, habían sido permeadas de múltiples violencias al ser “leídas” socialmente como sujetas y sujetos “extraños”. En otras palabras, es una invitación a comprender que los tránsitos de género y la sexualidad están dialogando constantemente con los contextos en los que se producen (Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2021).

Durante el trabajo de campo se realizaron 3 acompañamientos en Quibdó y 5 en Bogotá. En estos acompañamientos permitieron una interacción en los lugares donde realizan sus

actividades laborales: oficinas, eventos y casas (algunas personas estaban haciendo teletrabajo). En el momento en que se hicieron los acompañamientos, solamente una de ellas tenía un contrato laboral con todos los beneficios de la ley colombiana (primas, cesantías y vacaciones), las otras siete personas estaban prestando servicios profesionales en esas organizaciones.

Este tipo de vinculación hace parte de las prácticas neoliberales, pues se generan dinámicas de flexibilidad y pocas garantías con las personas trabajadoras (Escalante Gonzalbo, 2019). No obstante, y particularmente en Colombia, hay prácticas poco éticas como la obligatoriedad de que contratistas cumplan horarios, asistan a oficinas y, en algunos casos, deban tener exclusividad con la empresa u entidad que le está ofreciendo dicho contrato bajo la modalidad de prestación de servicios¹⁸ o consultoría (Cárdenas Vargas, 2016). Dichas situaciones hacen que las personas caigan en dinámicas de precarización porque no cuentan con prestaciones sociales, primas y vacaciones y, además, sus honorarios están muy por debajo de los de colegas cisgénero que realizan las mismas actividades.

En cuanto a la selección de las empresas, hice una caracterización de diferentes sectores de la economía colombiana y entidades de gobierno a nivel municipal y nacional de acuerdo con los siguientes criterios: que se presentaran como organizaciones incluyentes con las personas trans en sus canales de comunicación, que aparezcan en rankings empresariales de inclusión y diversidad, que hayan contratado personas trans (o realizado procesos de reclutamiento con enfoque trans), que hubieran sido mencionadas en alguna de las conversaciones con las personas trans sobre lugares propicios para trabajar y, por último, que tuvieran el interés de participar en la investigación para mejorar sus prácticas de inclusión. En las entrevistas con sus representantes, busqué conocer las formas como las organizaciones, desde su diversidad y actividad económica, comprenden y han insertado la inclusión laboral de las personas trans.

¹⁸ Los contratos de prestación de servicios están regulados por la ley civil, no por la laboral. Se caracterizan por no generar una vinculación directa con la empresa contratante. No se cumplen horarios sino metas. Las personas contratadas bajo esta modalidad no tienen prestaciones sociales y deben pagar sus servicios de salud y pensión (Anaya, Andrade, Herazo & Sánchez, 2014).

Muchas de estas organizaciones tienen importantes políticas de diversidad e inclusión con respecto a las personas trans, pero no logran que la inserción laboral se materialice satisfactoriamente por motivos que van desde el desconocimiento de las identidades trans¹⁹ hasta falencias en procesos de reclutamiento que, en particular, se plasma en la exigencia de documentos que pueden ser subsanables, o no contar con procesos de validación de títulos universitarios por experiencia práctica. Esto hace parte del análisis de los capítulos 3, 4 y 6. A continuación, presento un gráfico de la distribución por sector de la muestra que fue entrevistada:



¹⁹ Como veremos a lo largo de la tesis, en algunas organizaciones hay un desconocimiento de lo trans y suele ser incluido en lo LGBT. Una de las personas entrevistadas lo expresa así: “en ese sentido, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas o normativas, o diversas, o en donde se encuentra esta gran sombrilla de lo trans, están en esta categoría de LGBT o LGBTI o LGBTIQ+. Y aquí, digamos, las personas trans son un sujeto homogéneo. No se tiene en la empresa privada esta categorización o esta idea de que una cosa es ser transexual, otra es ser una persona no binaria, o que una cosa es una mujer trans y otra un hombre trans, o la idea de lo queer. Digamos que la empresa privada está en este momento con una idea homogénea de lo trans y, en este momento particular en el que nos encontramos, debido a la sentencia de la Corte Constitucional dirigida a la Registraduría, en la cual se le obliga a la Registraduría, en un plazo de 6 meses, a la implementación de la sigla NB como opción de género en la cedula de ciudadanía, las empresas se han visto obligadas a intentar comprender lo que pasa con las personas no binarias, y algunas empresas han intentado mirar como aplican eso” (O. Zambrano, comunicación personal, 28 de agosto de 2022).

Es importante mencionar que en la selección de las empresas del sector servicios, se incluyen los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad, pues, como se trata más adelante, fungen como consultoras que son contratadas para asesorar y crear lineamientos de inclusión en empresas y entidades gubernamentales.

Consecuentemente, y para conocer más sobre cómo las entidades de gobierno en Bogotá y en Quibdó han diseñado y configurado acciones para la inclusión laboral de personas trans, realicé conversaciones con quienes han participado en estas estrategias. En el caso de Bogotá, entrevisté a quienes han estado al frente de la Dirección de Diversidad Sexual de la Alcaldía Mayor de Bogotá en los dos últimos periodos (10 años en total). Esta área es la encargada de hacerle seguimiento a la Política Pública LGBTI de la ciudad, así como a otras directivas y estrategias relacionadas con las personas trans.

En el caso de Quibdó, conversé con una funcionaria del equipo directivo de la Secretaría de Desarrollo Económico, quien se encargaba de apoyar las estrategias de inclusión laboral para las personas trans. Estas entrevistas fueron fundamentales para analizar cómo operan las normativas en la configuración de la inclusión obligada en Bogotá y Quibdó, como se verá en el quinto capítulo.

Quisiera mencionar que los acercamientos que hice a las empresas y entidades gubernamentales se dieron, principalmente, por contactos que logré conseguir en eventos y actividades relacionadas con la inclusión. Algunas personas trans con las que interactué hacían referencia a dichas organizaciones. No con todas las personas representantes de las empresas y entidades que identifiqué pude conversar; hubo algunas que, luego de haber aceptado participar en las entrevistas, no llegaron a las citas o las cancelaban. Sin embargo, en general, hubo interés por llevar a cabo las conversaciones a las que les convoqué.

Finalmente, el material recolectado fue codificado y analizado cualitativamente a través de las variables principales de esta tesis: inclusión, trabajo y personas trans. Este cruce de información se analizó a la luz de los hallazgos encontrados en la revisión de normativas (sentencias, leyes y decretos) y el análisis de documentos empresariales y normativa

internacional. Toda esta información dialoga críticamente (discute, en algunos casos) con los aportes teóricos que se han producido sobre esta problemática.

1.4 Hablemos de inclusión en Colombia: mandatos y promesas incumplidas

Para hablar de inclusión en Colombia es necesario remitirse a la Constitución Política de 1991, pues es el respaldo para la adopción de medidas para inclusión de quienes, por marcadores de diferencia como la racialización o la discapacidad, no han hecho goce efectivo de derechos relacionados con la salud, la educación, la participación política y el trabajo, entre otros (Hernández González y Velásquez Restrepo, 2016; Ramírez Valbuena, 2017; Camargo Muñoz, 2018).

Las promesas para una vida libre de desigualdades se materializaron en artículos que resaltan la igualdad, protección y no discriminación “por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Const., 1991, art. 14), o el “derecho al libre desarrollo de la personalidad” (Const., 1991, art. 16), pero ninguno hace explícita una garantía de derechos para las personas trans. Las luchas jurídicas trans se han dado desde el derecho al libre desarrollo de la personalidad y a través del minucioso trabajo de activistas que han logrado insertar el “asunto trans” en la normativa colombiana (Alegría Polanía, Zambrano Cruz & Weinstein, 2021).

Si bien hablar de “inclusión” evoca un sentido de participación en diferentes esferas como el trabajo, la educación y la política de personas que han sido oprimidas, no se menciona como categoría en los artículos de la Constitución. Su mayor cercanía, y principal referente, sobre todo para quienes investigan la inclusión desde disciplinas como la educación y la discapacidad, es el Artículo 67 que afirma que “[l]a educación es un derecho de la persona y un servicio público” (Const., 1991, art. 67).

Esto quiere decir que hay un vacío discursivo, simbólico y material en el abordaje y comprensión de la inclusión en el documento rector. Esto podría suscitar un interrogante

sobre los efectos de la democracia y la igualdad cuando están inmersas en un sistema capitalista y sus apuestas se tornan utópicas o, en algunos casos, se quedan en promesas solamente (Olaya, 2010).

La categoría de inclusión empieza a enunciarse e insertarse para hacer referencia a la discapacidad en los colegios (Hernández González y Velásquez Restrepo, 2016), algo que se refuerza con la Ley General de Educación de 1994 y que recibe un impulso por partes de la Misión de Sabios de 1994. Estas acciones se dirigieron a asuntos educativos, de discapacidad y étnicos, y sus resultados han sido catalogados como incipientes (Camargo, 2018).

Uno de los actos legislativos que mayor incidencia ha tenido para enunciar la inclusión como categoría, tanto en entidades gubernamentales como en organismos de cooperación internacional, ha sido la Ley 70 de 1993, pues este es el principal instrumento que las poblaciones negras y afrocolombianas tienen para exigir su inclusión en el sistema político. A continuación, presento un apartado en el cual se puede leer entre líneas una referencia a la inclusión económica de estas personas:

La presente ley tiene como objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías de las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción, el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana (Ley 70, 1993).

Esta, como otras leyes y actos normativos que implican directamente a las personas que se reconocen como negras o afrocolombianas, buscan su participación en diferentes actividades como el trabajo y otras de índole económico. Sin embargo, no incluyen ni especifican directrices para que esa participación contemple los factores de exclusión que se dan por identidad de género, algo que podría ser bastante complejo ya que refuerza los vacíos que existen para posicionar una mirada interseccional en determinadas

problemáticas, violencias y omisiones a las que están sujetas las personas trans que pertenecen a poblaciones afro o negras.

Actualmente, y con la llegada a la Vicepresidencia de la República de Francia Márquez, una mujer que se reconoce como negra, los discursos de la inclusión tomando aún mayor fuerza. Ella propuso la creación del Ministerio de la Igualdad y solicitó la inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en las estrategias de diversidad, inclusión y autonomía económica de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el gobierno nacional (Notas de campo, jueves 3 de noviembre de 2022). Esto es algo que no fue posible en la administración anterior, en parte por el poco interés del expresidente de Colombia, Iván Duque Márquez, en los asuntos relacionados con las personas trans (Cano, 2021). Sin embargo, habrá que esperar los resultados de esas propuestas para analizar críticamente el accionar de dicho gobierno frente a la inclusión, otro asunto que queda abierto futuras investigaciones.

1.4.1 Normativas y lineamientos en torno a la inclusión laboral trans: retos y vacíos

Quisiera retomar el abordaje transversal de la tesis con respecto a la relación inclusión-trabajo y cómo es esto ha incidido en las experiencias de trabajo de mujeres trans y personas transmasculinas en Bogotá y Quibdó. Considero importante tener presente que la unión de estas dos categorías se conoce comúnmente como “inclusión laboral”, definida como una “oportunidad” de vincular productivamente en el mercado laboral a personas que han sido *excluidas* por algún marcador de diferencia relacionado con la identidad de género, los procesos de racialización (o pertenencia étnica), la discapacidad, el lugar de procedencia u otro (Weller, 2001; y Culqui Fernández y González Torres, 2016).

No obstante, y como ilustro en otros apartados, desde una mirada trans este es un campo que aún está por ser explorado con profundidad por parte de los estudios del trabajo, los estudios trans y las ciencias humanas y sociales en Colombia. Esta tesis, como ya se planteó, busca aportar a estos campos del conocimiento desde un enfoque inter y transdisciplinar.

Así pues, en el caso de las personas trans, los debates normativos y legislativos sobre la inclusión se evidencian en tutelas o sentencias por casos de discriminación en el lugar de trabajo. Tanto es así que, desde el marco jurídico y legal, el concepto de *transgénero* emergió con la Sentencia T-594 de 1993, en la cual Carlos Montaña Díaz interpuso una tutela ante la Notaría Tercera del Círculo de Cali en razón de su solicitud de modificación de su registro civil, para que se sustituyera su nombre por el de Pamela Montaña Díaz. Su petición fue negada por tratarse del “cambio de un nombre de sexo masculino a otro de sexo femenino” (Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, Sentencia No. T-594/93, 1993).

En consecuencia, la Corte evidenció que había la ausencia de la categoría *transgénero* en la normativa colombiana y que esto estaba en contra de sus mandatos del libre derecho de la personalidad (Ruiz Nieves, 2018). Para ese momento, la categoría de trans aún no circulaba consistentemente en los contextos académicos y sociales, por lo que, en la década de los años 90, cualquier persona que fuera disidente del género era nombrada como *transgénero*, algo que se extendió hasta comienzos de los años 2000 (Stryker, 2008).

De este modo, en Colombia también era común referirse a las mujeres trans como transexuales, travestis, maricas, hombres gais, homosexuales (Escobar, C., 2013) o cualquier término que diera a entender que su *rareza* estaba atentando contra el cisgenderismo prescriptivo. Por lo tanto, era latente la necesidad de fragmentar los discursos de odio que se habían institucionalizado en torno a las identidades trans y nombrarse de formas propias. Era importante que, tanto en el ámbito legal como en las esferas sociales, emergiera la reflexión de que las personas trans son aquellas que se construyen de una forma diferente a la identidad de género que les asignaron al nacer y que fragmentan las estructuras y límites definidos por el sistema sexo/género (Stryker, 2008). Es decir, tener la posibilidad de una construcción constante, que no es necesariamente es fija, ni lineal, y que permite trasgredir la materialidad discursiva que genera políticas identitarias y marcadores de diferencia. Abrir un horizonte de sentido más allá de todos los estereotipos con los que eran asociadas las personas trans.

Es así como surgen diferentes activistas y colectividades que buscaron la incidencia política como herramienta de lucha para que se reconocieran las identidades trans; entre ellas se encuentran Laura Weinstein, Diana Navarro, la Fundación Grupo de Acción y

Apoyo a Personas Trans, Charlotte Callejas, la Red Comunitaria Trans, Pablo Hinestroza, Locomía, Santa María Fundación y Erlin Mena. Ciertamente hay otras personas y organizaciones que siguen luchando por los derechos trans (Verástegui-Mejía y Palomino Céspedes, 2021).

En simultánea con el ejercicio de activistas y organizaciones, varias tutelas fueron interpuestas por parte de personas trans que reclamaban que su nombre y sexo asignado pudiera ser cambiado por el nombre y sexo con el que quieren ser reconocidas (ver Ruiz Nieves, 2018), hasta que en 2015 el decreto 1227 permitió el cambio de la sección “sexo” en el Registro de Estado Civil (Presidencia de la República de Colombia, Decreto 1227 de 2015).

En cualquier caso, y a pesar de ciertos avances en materia de derechos, el miedo a nombrar las identidades trans es algo que se sigue replicando y tiene efectos en las vidas de las personas trans. Así lo manifestaron durante las entrevistas varias personas en representación de empresas, en este caso de una empresa de hidrocarburos con presencia en gran parte del país:

Si bien es cierto que esta es una de las comunidades con más desafíos y barreras para poder ingresar al mundo laboral, creo que existen barreras de distintos tipos: barreras de tipo actitudinal, sin duda son las primeras, donde las personas, en general, en Colombia, muchas veces tenemos mucho desconocimiento, no sabemos cómo incluirlas, por qué incluirlas y por qué deberíamos hacer un esfuerzo visible para incluirlas. Y también, sin duda, una falta de conexión y empatía con los distintos colectivos y seres humanos que afrontan esas barreras, pero, además, también hay unas barreras de tipo institucional y legal que impiden que esto se haga realidad (Representante empresa hidrocarburos 1, comunicación personal, 24 de septiembre de 2020).

Los vacíos en la ley y la falta de normativas que mencionen a las personas trans se transforman en ausencias de información que las organizaciones identifican para comprender las problemáticas que afrontan las personas trans. En el caso de las personas transmasculinas, la agenda del derecho al trabajo en las normativas y leyes ha estado

relacionada con las demandas interpuestas para que ellos puedan obtener la libreta militar, lo cual “facilita”, de alguna manera, los procesos de contratación.

En el marco de la Sentencia C-220 de 2019 se interpuso una demanda de inconstitucionalidad porque “la expresión “varón”, contenida en el artículo 11 de Ley 1861 de 2017... [no especificaba] la situación militar de los hombres transgénero” (Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia No. C-220/19, 2019). Es decir, esta ley exoneraba a algunos hombres para que no prestaran el servicio militar, entre ellos, hombres víctimas de conflicto armado, con discapacidad, mayores de 60 años, indígenas, entre otros, apelando a que son considerados “población vulnerable” a ser protegida. Sin embargo, dejaba por fuera, ignoraba y patologizaba las experiencias de vida de hombres trans, quienes también han sufrido actos de violencias y discriminación. Más aún los mismos exámenes para obtener la libreta militar son actos violentos contra sus subjetividades (Espinosa, Nabetse, Ruiz, Lizarazo, Céspedes, Dávila, Eslava, Barragán y Chaparro, 2021). El no tener una libreta militar dificulta el acceso “a ofertas laborales dignas” (Dupuis-Vargas, 2022, p. 200) para las personas transmasculinas.

Ahora bien, algunas empresas y entidades gubernamentales colombianas han querido tomar como referencia algunos marcos internacionales de organizaciones que trabajan con la premisa de la protección de los diferentes derechos de los seres humanos (Saldarriaga, 2018; y Martínez, 2021). No obstante, muchos de estos acuerdos son fruto de prácticas neoliberales (algunos alcanzaron a ser desarrollistas, incluso) y, en múltiples casos, no dialogan con activistas y organizaciones trans, que son las que están detonando acciones para el mejoramiento de las condiciones laborales de mujeres trans y personas transmasculinas.

A continuación, presento algunos de esos marcos y tratados internacionales sobre los cuales se apalancan algunas de las empresas y entidades con las que conversé. Estos lineamientos hacen parte de la construcción de la inclusión obligada y es fundamental observar como las organizaciones colombianas han querido adaptarse a estas dinámicas del mercado (Saldarriaga, 2018).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado diversos informes sobre la discriminación que enfrentan las personas a causa de su orientación

sexual e identidad de género, así como acuerdos, o posibles rutas, para que empresas y entidades trabajen en ello. Entre dichos documentos se encuentra *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto* (2013), que invita a que se fomente el empleo y se identifiquen “buenas prácticas en los lugares de trabajo, donde se practique y fomente la diversidad y la tolerancia hacia las personas LGBT” (OIT, 2013, p. 2).

Además, la *Declaración de San José* (2016) impulsa a que las organizaciones se fortalezcan mediante estrategias de sensibilización sobre “temas LGBTI” dirigidas a su público interno, aparte de promover actividades de atención al cliente externo desde el respeto de los derechos LGBTI e implementar indicadores que permitan medir los sistemas de gestión y mejora organizacional en asuntos de *inclusión* social (OIT, 2016).

Estos acuerdos y documentos internacionales han llegado a Colombia a través de la OIT que, a su vez, implementó en 2018 el Modelo de Igualdad de Género MIG Score. Este modelo se basa en un programa de diagnóstico y capacitación empresarial para que las organizaciones hagan un diagnóstico sobre igualdad de género y se sensibilicen frente a estas cuestiones. A pesar de las buenas intenciones, este programa no menciona específicamente los asuntos trans y, como veremos más adelante, termina siendo un servicio ofrecido a empresas en el marco de los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad.

Existen los Principios de Yogyakarta, los cuales “fueron promulgados por un panel internacional de especialistas en legislación internacional de Derechos Humanos y en orientación sexual e identidad de género, en el año 2006, en la Universidad Gadjah Mada de la ciudad de Yogyakarta (Indonesia)” (Pulecio Pulgarín, 2011, p. 240) y buscan orientar a los países para que se disminuyan las violencias y desigualdades en contra de personas LGBTI. En su principio 12 invita a que los países tomen “todas las medidas legislativas, administrativas y de otra naturaleza necesarias para eliminar y prohibir la discriminación con base en la identidad de género en empleos públicos y privados, incluyendo en relación con la formación profesional, reclutamiento, ascensos, despidos, condiciones de empleo y remuneración” (OutRight Action International, Aquelarre Trans, País y Universidad de los Andes, 2016).

Hay otro instrumento de las Naciones Unidas que orienta sobre la manera de informar a las empresas sobre el trato de personal de trabajo, proveedores y clientes LGBTI (ONU, 2017), el cual fue presentado en 2017 y le apunta fundamentalmente a que las organizaciones contribuyan a cambios positivos, desde un enfoque conductual, para que se generen oportunidades de fomento a la diversidad y al respeto (ONU, 2017). Este documento lleva como título *Normas de conducta para las empresas* (2017) y, según Eduardo Ramos, director de la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (2020), es uno de los sostenes del programa Friendly Biz en Colombia y es la forma como llegan a las organizaciones para generar sensibilización y un modelo de negocio desde la inclusión laboral de personas trans. En realidad, el documento menciona aspectos relacionados con la presencia de las personas trans en el lugar de trabajo, pero no es específico sobre la vinculación, inserción o inclusión laboral de estas personas. En el capítulo 6 analizo algunos de estos procesos.

Si bien estos acuerdos han sido recibidos por algunas organizaciones en Colombia, es necesario mencionar que Bogotá representa un caso especial en materia de *avances* normativos y leyes. Como profundizo en el quinto capítulo cinco, esta ciudad cuenta con el Decreto 608 de 2007 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Acuerdo 371 de 2009 del Concejo de Bogotá, por medio de los cuales “se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT” (Decreto 608, 2007 y Acuerdo 371, 2009).

Estos actos establecen que los Consejos Consultivos deben contar con la participación de 4 personas LGBT para que velen y den recomendaciones frente a los derechos de estas personas en el marco de la política pública en la ciudad, entre ellos el derecho al trabajo. En 2014, mediante el Decreto 062, se adoptó la política pública que explícitamente afirma que las oficinas de recursos humanos de las entidades distritales deben velar por ambientes laborales libres de discriminación en contra de las personas LGBTI y fomentar una educación para la diversidad y la inclusión en todas sus dependencias (Decreto 062, 2014), algo que se refuerza con la Directiva 012 de 2015 en la que el entonces Alcalde Mayor de Bogotá, Gustavo Petro, emitió los lineamientos para que se implementara todo esto mediante la “Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos” (Directiva 012, 2015).

Recientemente, asunto que analizo en el capítulo cinco, la Alcaldía Mayor de Bogotá emitió la Directiva 005 de 2021 que ofrece diferentes lineamientos para la vinculación y protección de las personas trans en entidades del Distrito Capital. La Dirección de Diversidad Sexual, junto con otras empresas privadas y organismos de cooperación internacional, lideraron el informe “Recomendaciones, Pautas y Lineamientos para Promover la Inclusión Laboral del Sector Social LGBTI con énfasis en personas trans” (2021), el cual contó con la participación de 157 personas trans de diferentes localidades de la ciudad. El informe mostró que:

el 49% de personas trans no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo, y 80% de estas personas adujo sentirse discriminada en los procesos de búsqueda de empleo y contratación, de manera puntual por su identidad de género no hegemónica. El derecho al trabajo digno de las personas trans y de muchas personas lesbianas, gays, bisexuales e intersex, se ve socavado por una estructura cultural de desprecio hacia la diferencia que se traduce en falta de reconocimiento y en una distribución desigual de capitales materiales y económicos (Fundación Corona, Asociación Nacional de Empresarios – ANDI, USAID, ACDI/VOCA, Interra, CNC y Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022, p. 17)

Este tipo de datos e información dejan ver aspectos cuyo análisis es necesario. El primero es la necesidad de una desagregación de la información desde una perspectiva interseccional, esto es, conocer más sobre los cruces por líneas de pertenencia socio-racial, discapacidad, educación, edad y otros, de las personas que participaron en el informe. Segundo, las cifras muestran el desconocimiento generalizado de las identidades trans en los sectores empresariales. Y, finalmente, prevalecen las barreras para el acceso a formación de las personas trans, lo cual implica que no tengan determinadas herramientas y habilidades laborales que exigen las empresas en clave de competitividad y productividad.

Si bien Bogotá ahora cuenta con la Directiva 005 de 2021 para la vinculación de personas trans en las entidades del Distrito, para el contexto que estoy ofreciendo es importante mencionar que la primera persona trans que obtuvo un contrato laboral fue Charlotte Callejas, quien entró a hacer parte de la planta de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá en 2006, un año antes del Decreto 608 de 2007. Esto generó todo tipo de noticias que, en

la mayoría de los casos, dejaban ver un ejercicio de biopoder²⁰ ya que aludían a su nombre asignado al nacer como una forma de espectáculo y disciplinamiento:

EL TIEMPO ARCHIVO

Charlotte, o Carlos Alejandro Díaz, es la primera transgenerista en ocupar un cargo público

Fue contratada por el Distrito para velar por los derechos de la comunidad LGBT (lesbianas, gays, transexuales y transgeneristas) de Bogotá.

Por: REDACCION EL TIEMPO 25 de agosto 2007, 12:00 a. m.

A Charlotte, como prefiere que la llamen, la contrataron para que diseñe los protocolos de lo que serán las políticas de salud pública para esa comunidad en la naciente oficina de Diversidad Sexual de Planeación Distrital.

Para hablar al respecto atendió a EL TIEMPO en un lugar a media luz en el que a través de las sombras sobresale una espesa bocanada del cigarrillo que su larga y gruesa mano derecha lleva con delicadeza a su boca.

"Es mejor que en las fotos no salga tan de frente, porque a mi sobrino ya lo empezaron a 'mariquiar' en el colegio'. Por mí no hay problema, pero no quiero que él sufra", narra con ese acento caribeño de los cubanos, mientras retira el pasamontañas de lana que cubre su cabeza, ya castigada por la alopecia.

Son las 830 de la noche y Carlos Alejandro, cubano de 33 años y quien ya completa seis en Colombia, está listo para transformarse en Charlotte Schneider Callejas, la mujer que siempre soñó ser y la misma que desde hace un mes se convirtió en la primera transgenerista en ocupar un cargo público, así como es, sin temor a que la señalen por sentir que nació en un cuerpo equivocado.

Libro El Orden Del Discurso \$ 57.714

la rebaja virtual.com

Bepanthen Liquida \$ 37350

Libro Defender La... \$ 77.476

Libro El Orden Del... \$ 57.714

Libro El Gran Libro De... \$ 119.762

Ponte al día Lo más visto

Figura 1-3: “Charlotte, o Carlos Alejandro Díaz, es la primera transgenerista en ocupar un cargo público”. (El Tiempo, 25 de agosto de 2007).

En este artículo de prensa parece que se intenta borrar la identidad de Charlotte al titular seguidamente por el nombre *masculino*. Esta manera de presentar la noticia por parte de los medios de comunicación es un ejemplo de cómo la inclusión se convierte en espectáculo y en *show* al servicio del capitalismo (Spade, 2015; García Becerra, 2018). Por ende, Juan Carlos Prieto (2020), quien fue director de Diversidad Sexual entre 2012 y 2020, ratificó esto como una práctica incluyente desde lo laboral y cuenta que

hubo otros casos como el de Lorena Duarte, Tatiana Piñeros, Nikita Dupuis y Laura Weinstein, pero esto fue desde la prestación de servicios. Casos conocidos sobre

²⁰ Entiendo biopoder como el intento de normalizar a las personas “diferentes”, subjetivarlas, clasificarlas y disciplinarlas para controlar o mantener el orden de las poblaciones (Foucault, 2017; Henao Orozco, 2018) para apoyar así al proyecto moderno colonial.

personas transgénero, que hayan quedado vinculadas a la carrera administrativa, que yo conozca, hay un solo caso por meritocracia, que es Lorena Miranda, en la Subdirección de Integración Social de Fontibón (J. Prieto, comunicación personal, 19 de noviembre de 2020).

De acuerdo con Prieto, la contratación de las personas trans en el Distrito ha sido difícil pero no imposible. Personas trans como Laura Weinstein afirmaron efectivamente ocurrieron dichas vinculaciones, pero destaca que fueron muy problemáticas porque las incluían por ser trans, es decir como cuotas laborales y, en parte por ello, debían trabajar el doble, todos los días les recordaban que les estaban haciendo un favor, o que les estaban “dando una oportunidad” y, además, les pagaban por debajo de otras personas, como podemos ver a continuación en su testimonio:

Yo recuerdo cuando estuve trabajando en gobierno en un momento. Mi queja era ¿por qué yo gano menos que las demás personas que están allá y hago exactamente lo mismo? Es decir, yo tenía que hacer un plan de acciones en derechos humanos en una localidad, tenía que ir a los diferentes escenarios que tenían que ver con los temas de derechos humanos, pero encima de eso, por ser una persona trans, tenía también que abordar todo el tema LGBT. Entonces, uno de mis mayores reclamos era ¿por qué yo ganaba menos que mis demás compañeros? Yo me ganaba \$2.000.000 y ellos se ganaban \$6.000.000 por realizar las mismas funciones, ¡NO! (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

Este tipo de contrataciones por prestación de servicios hacen parte de las prácticas de precarización laboral en la que se encuentran varios países de América Latina, algo característico de las prácticas neoliberales como he propuesto anteriormente. En suma, varios países, entre ellos Colombia, no han encontrado una forma de hacerle frente al creciente desempleo, los escenarios de pobreza y las desigualdades (De la Garza Toledo, 1999), las cuales afectan, en mayor medida, a las identidades que se construyen por fuera de la norma y a las personas racializadas.

En relación con el ejemplo anterior, y como parte de los hallazgos del trabajo de campo, pude identificar que las cuotas laborales o acciones afirmativas, por medio de las cuales

se vincula laboralmente a una persona trans, son un paso tímido en la garantía de los derechos de las personas trans, pues después de eso “nada garantiza que puedan lidiar en forma exitosa con las trancas y barreras transfóbicas que frenen su desempeño y posibilidades de ascenso” (Rueda, 2018, p. 87).

En este recorrido por la inclusión laboral trans en Colombia, es relevante mencionar que, a diferencia de Bogotá, en Colombia solamente hasta 2018 se firmó el Decreto 762 que indica que se debe adoptar la “Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”. Dicho decreto, que surgió durante el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos, es una medida de inclusión y reconocimiento de las personas LGBTI en Colombia fundamentada en disposiciones de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia, en las cuales fueron señaladas múltiples formas de discriminación, abuso y exclusión contra estas subjetividades (Decreto 762, 2018). El mencionado Decreto contempla que el Ministerio del Interior de Colombia debe velar porque las personas LGBTI tengan acceso a derechos económicos, culturales y sociales, enfatizando en derechos como la salud, el trabajo y la educación (Decreto 762, 2018, art. 2.4.4.2.1.2).

Ahora bien, este Decreto fue cuestionado por diferentes organizaciones y activistas trans, pues hasta comienzos de noviembre de 2020 no contaba con un plan de acción y, a más dos años de haberse firmado, las colectividades de género y sexualidad reclamaban que se hiciera efectivo. El 3 de noviembre de 2020 (mientras escribía este texto), el Ministerio del Interior de Colombia, bajo la presión y denuncia de activistas, realizó un evento que se llamó *Presentación del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI (2020)*²¹, en el cual tímidamente se mencionó que se implementaría un plan de acción²² que contaba con acciones para que las personas LGBTI accedieran al derecho al trabajo.

²¹ Se puede consultar aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=MkjiWvDkjb0>

²² Al terminar esta tesis, la política aún no cuenta con un plan de acción y las situaciones de violencia siguen aumentando. Tan solo en las primeras 21 semanas de 2022, se han reportado 10 transfeminicidios en Colombia (Red Comunitaria Trans, 2022). El Gobierno Nacional de Colombia entre 2018 y 2022, liderado por Iván Duque Márquez, buscó erradicar y ocultar los avances en

En Quibdó, como veremos en el capítulo 3, las personas trans enfrentan un escenario laboral bastante difícil. Por un lado, año tras año, Quibdó ocupa los primeros puestos de desempleo en Colombia: según el DANE (2022), la ciudad subió más de 10 puntos de desempleo entre 2021 y 2022. Según la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó²³, el 91,63% de la población es afrodescendiente, y las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas son quienes más vivencian episodios de violencias y discriminación:

el pertenecer a un grupo étnico, además de tener un impacto directo diferencial en la construcción y vivencia del género, el cuerpo y la sexualidad, acarrea ser víctima de comportamientos y prácticas sociales tanto racistas como homofóbicas/transfóbicas (Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó, p. 8, 2021)

Por otro lado, la escasa presencia de empresas hace que las prácticas de vinculación laboral de hombres y mujeres trans sea más problemática, razón por la cual deben acudir a trabajos transexualizados como la peluquería y el trabajo sexual pago, o recurrir a expresiones de las artes escénicas como la danza, para su supervivencia. Algunas han encontrado en la Fiesta de San Pacho²⁴ un espacio de activismo, generación de ingresos e incidencia ante la administración municipal (García-Vila, 2016). Estos espacios de fiesta, en algunos casos, pueden ser escenarios de construcción de redes entre personas trans para organizarse, asociarse y crear lazos que a futuro propicien actos de resistencia e incidencia política (Gutiérrez Martínez, 2020).

materia de derechos para las personas con identidades de género y/u orientaciones sexuales no hegemónicas. La ejecución de la “Política Pública LGBT” fue archivada evidenciando un desinterés por las problemáticas que violentan nuestras construcciones identitarias (La Disidencia, 2020).

²³ Como parte del ejercicio etnográfico, hice observación participante durante la actualización de la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó, proceso liderado por María Victoria Palacios, una de las mujeres trans que me permitió hacerle un acompañamiento en su trabajo para conocer su experiencia de primera mano.

²⁴ La Fiestas de San Pacho se realizan en septiembre; es una celebración que combina tradiciones propias de las comunidades negras y afrodescendientes en el baile, el vestuario y las bebidas típicas. Las personas trans han tenido una participación más visible en las últimas versiones.

Otras personas trans participan en emprendimientos gastronómicos o trabajan en el activismo mediante fundaciones que operan con recursos de organismos de cooperación internacional. Entre esas fundaciones están: Ébano Diverso, Johana Maturana y Latidos Chocó. Quienes están al frente son usualmente mujeres trans afro, como es el caso de Johana Maturana, quien dirige la fundación que lleva su nombre y quien es reconocida como “la primera mujer transexual del departamento del Chocó” (OIM, 2020).

En el caso de la Fundación Latidos Chocó, María Victoria Palacios Romaña, o más conocida como “La Flaca”, es quien está al frente. Ella se reconoce como mujer trans afro, defensora de los derechos humanos y estilista de profesión. María Victoria ha construido su identidad desde sus experiencias en el activismo, sus estrategias de supervivencia económica y su carisma.

Ella fue quien lideró la actualización de la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó entre 2020 y 2021 y ha estado al frente de procesos que buscan instaurar pensamiento crítico en la academia mediante su rol como estudiante de Trabajo Social en la Universidad Tecnológica del Chocó. Haber sido, además, contratista de la administración municipal y de diferentes organizaciones le permite reconocer la urgencia de acciones que posibiliten el trabajo para las personas trans de la ciudad. Sobre María Victoria voy a hablar más en los próximos capítulos porque fue una persona fundamental para tejer las redes que me permitieron ahondar en la vida de las personas trans en Quibdó.

A modo de reflexión

Este recorrido por los diferentes escenarios de la inclusión en Colombia, principalmente en Bogotá y Quibdó, a través de las leyes, decretos, normativas y acuerdos internacionales, es un caminar que me han permitido identificar cómo emerge en Colombia esta categoría, a todas luces problemática, cuáles han sido los escenarios en los que se han dado esos primeros pasos en la carrera por la inclusión laboral de las personas trans. Considero fundamental haber presentado este panorama que ubica, a quien esté leyendo esta tesis, sobre la importancia de abrir más caminos que conduzcan a un análisis crítico del acceso al trabajo de las personas trans.

Frente a esto, mi propuesta es ofrecer una mirada crítica de las prácticas neoliberales desde los feminismos y las epistemologías trans. Esta perspectiva permite reflexionar sobre los efectos que las violencias originarias del capitalismo han tenido sobre los cuerpos y las experiencias de las personas trans (Gago, 2020). Es también una posibilidad de cuestionar el pensamiento neoliberal apalancado por defensores como Friedrich Hayek y Milton Friedman, quienes impulsaron el uso estratégico de las identidades para la producción de prácticas gubernamentales al servicio de la acumulación capitalista (Gago, 2020). Es necesaria, igualmente, una crítica orientada a proporcionar y conceptualizar los cambios que ha producido el capitalismo en las diferentes relaciones sociales y económicas, pero esta reflexión se empeña en considerar otros fenómenos cruciales para una comprensión más amplia de los efectos que la acumulación capitalista ha ejercido sobre las *mujeres* (Federici, 2004), algo que también se podría aplicar a las personas trans. La comprensión que busco abarca las siguientes problemáticas:

- i) el desarrollo de una nueva división sexual del trabajo que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo; ii) la construcción de un nuevo orden patriarcal, basado en la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y su subordinación a los hombres; iii) la mecanización del cuerpo proletario y su transformación, en el caso de las mujeres, en una máquina de producción de nuevos trabajadores (Federici, p. 23, 2004)

En gran medida este es el panorama que enfrentan las personas trans con respecto a las dinámicas laborales, pues en cada nueva fase del proyecto globalizador capitalista se generan procesos, cada vez más violentos, en los que esas subjetividades *otras*, que incluyen *mujeres*, campesinos/as, y personas trans, están sujetas a ejercicios de dominación y exclusión²⁵ (Federici, 2004; y Curiel, 2021). No obstante, hay que tener

²⁵ Al respecto, siguiendo los planteamientos de Judith Butler (2010) sobre la dominación y la apropiación de la agencia de las personas que han sido excluidas, este tipo de prácticas ubican a las personas trans en lugares de opresión, pero, además, muestran a la inclusión como una oportunidad frente a otras formas de supervivencia económica como el trabajo sexual o la peluquería, generando así un refuerzo de las políticas de identidades que marcan y utilizan las construcciones identitarias de los seres humanos para los fines del desarrollo empresarial.

presente que la presencia y visibilidad alcanzada por las personas trans en diferentes espacios ha llevado a que, en las discusiones feministas, se inserten diálogos sobre sus realidades (Heumann, Portocarrero y Antillón, 2017).

Propongo, además, formas de tejer y trenzar caminos que permitan transitar por posturas epistemológicas que desafíen los fundamentalismos que sostienen la hegemonía de clases y la acumulación del capital, esa es una tarea que requiere de una visión feminista anticapitalista (Federici, 2018) en diálogo con los transfeminismos, los movimientos transmasculinos, los afrotransfeminismos y todas las formas posibles en que las identidades de género manifiestan sus inconformidades con las prácticas neoliberales de trabajo flexible, inestable y explotador que se fundamentan en una inclusión obligada.

Capítulo 2. Conociendo a las personas que participaron: experiencias y situaciones

El presente capítulo tiene como objetivo presentar a las personas trans que participaron en este proceso de investigación y que tuvieron un papel activo en la coproducción de conocimiento (Jasanoff, 2006), pues sus aportes están plasmados en esta tesis. Presentarlas en esta instancia servirá para que el público lector, reconozca quién está detrás de las reflexiones que suscita esta problemática.

Es importante mencionar que este capítulo está enfocado solamente en personas trans y no en otras personas entrevistadas como representantes del sector empresarial, entidades gubernamentales o procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad. Son las personas trans el sujeto de investigación del cual se derivan los análisis propuestos sobre la inclusión obligada. Sus planteamientos y reflexiones pueden contribuir significativamente a los estudios trans y a las ciencias humanas y sociales. De otra parte, es imperativo aclarar que no todas las personas trans serán presentadas aquí, pues algunas solicitaron el anonimato.

Narro a continuación las luchas, relaciones y vivencias de estas personas, las cuales nutrieron el análisis de la inclusión obligada y el derecho al trabajo de personas trans. No pretendo hacer historias de vida, pues no es el abordaje metodológico diseñado para la tesis; busco, más bien, ambientar a quienes lean esta tesis conociendo a algunas de las participantes, cuyos planteamientos han servido para tejer el análisis de los demás capítulos. Igualmente, es necesario advertir que no presentaré todos los datos recolectados en las entrevistas y notas de campo; me enfocaré en algunas situaciones y experiencias que estas personas han afrontado en sus vidas cotidianas y que, durante el trabajo de campo, compartieron conmigo en sus casas, lugares de trabajo, calles, restaurantes, eventos, y también mediante llamadas telefónicas, notas de voz vía WhatsApp y videollamadas.

Este apartado es, en últimas, una manera de entrar en las vidas de Laura, Niki, María Victoria, Pablo, Dane Aro, Victoria, Johana, Carmen, Lorena y Rhiana conectando con sus trasegares²⁶.

2.1 Laura Frida Weinstein



Figura 2-1: Laura Weinstein. 25 de septiembre de 2018.
Bogotá. (Archivo personal).

Empezar este apartado con Laura es retador, pues ella fue de las personas con quienes comencé esta investigación. Laura Frida Weinstein trabajó por más de 20 años en la defensa de los derechos humanos. Transparecía que le apasionaba cualquier actividad, tema o procesos que buscara la reivindicación de los derechos de las personas trans. Esa fue, y seguirá siendo, su bandera de lucha y su legado.

En los caminares por Bogotá y por otras ciudades, Laura siempre me contaba que tenía un respeto profundo por la política, pero que no estaba entre sus planes trabajar por y para la política. Decía que con la política se logran muchas cosas, pero que ella no se consideraba una persona “tan chévere” para trabajar desde ahí. Laura es judía practicante y se consideraba una persona espiritual. Me llamaba “Andy”, “Andresito”, “mi Andrew”, “belleza”, y siempre estuvo dispuesta a aportar en esta investigación.

²⁶ Quisiera mencionar que las realidades se constituyen por medio de significados que tienen múltiples tonalidades, no son inequívocos, ni cristalinos (Zemelman, 2021, p. 1). Por esa razón, conectarme con ellas, y ofrecer un apartado en el que hable de sus experiencias y aportes, fue fundamental para conectarme con esas realidades, desde sus propios contextos, y con prácticas éticas que me posibilitaran ofrecer un análisis crítico y respetuoso que se plasma en la escritura.

Al acompañarla en su trabajo, pude reconocer la importancia de trenzar lazos sólidos con aquellas personas que han sido oprimidas de alguna forma, y la necesidad de crear redes de afecto para sanar, aprender a decir “no” cuando fuera necesario y, sobre todo, comprender que las luchas requieren de un trabajo articulado, informado y crítico para lograr fragmentar, así sea un poquito, las violencias que afectan las vidas trans.

Ella resaltaba que, durante su experiencia de trabajo, se había “parado” desde diferentes lugares, como veremos en próximos capítulos. Por ejemplo, había trabajado en entidades gubernamentales como la Secretaría Distrital de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como asesora en empresas del sector privado y agencias de cooperación internacional, como activista en organizaciones como la Fundación GAAT, como articuladora y tejedora de puentes entre diferentes organizaciones, como detonadora de pensamiento crítico y, en algunos casos, como una lideresa que lograba incomodar a estructuras opresoras como la Policía.

Pero su primer trabajo, según lo pudimos conversar, fue en una empresa familiar que era creada y gerenciada por un miembro de su familia. En dicho espacio de trabajo, que podría pensarse como un lugar seguro ya que su familia estaba al frente, Laura empezó a identificar esos primeros brotes de violencia y exclusión, pues la llamaban de formas intimidantes como “la loquita del trabajo”. Esto hizo que empezaran a existir cuestionamientos por su identidad de género y su orientación sexual, algo que se manifestaba a través de murmullos, comentarios y chismes. Ella lo relató así:

Estas situaciones me ponían en un reto en torno a la discriminación, en unos lugares que, de alguna manera, generaban miradas. Y me daba cuenta también de que otras y otros se sentían incómodos. Pero a mí me hicieron sentir como mal. Me segregaban y demás cosas, entonces eso era muy complejo (L. Weinstein, comunicación personal, 10 de abril de 2020).

Lo que Laura contaba me condujo a pensar que las familias, desde una perspectiva tradicional y nuclear, son concebidas como la institución garante en la transmisión de modelos tradicionales de género (Baeza, 2005), a pesar de que deberían ser los lugares de mayor acogimiento en las construcciones identitarias, las transiciones y los proyectos de vida de las personas (Azkuenaga Ibañez y Gandarias Goikoetxea, 2019).

Para algunas personas trans, la violencia está presente en las familias nucleares tradicionalmente establecidas por la ley o por las iglesias. Estas violencias se vuelven, en múltiples ocasiones, cotidianas y se pueden vivenciar de manera individual y/o colectiva mediante agresiones y vulneraciones físicas, psicológicas y a través del lenguaje (Gutiérrez Martínez, 2022).

La profesora Alanis Bello narra que la segregación sistemática, las violencias estructurales y los actos para intentar borrar la existencia de las personas trans, son prácticas frecuentes en las familias y en otros contextos como los barrios (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2018). Y es que esto tiene mucho que ver con una “mirada biologicista” persistente con respecto a las identidades de género, es decir, las identidades de género son percibidas como construcciones basadas únicamente en la genitalidad, que se relacionan con el paradigma médico clínico binario que indica que las desviaciones deben ser corregidas, incluso en las políticas identitarias (Foucault, 1977; Stryker, 2017; Fausto-Sterling, 2020).

Este tipo de situaciones, y seguramente otras más a lo largo de su vida, hicieron que Laura emprendiera una lucha desde el activismo para garantizar los derechos de las personas trans. Entre esas luchas, ella lideró espacios para que las infancias trans y sus padres, madres y demás familiares, pudieran encontrar asesorías médicas, psicológicas, psicoemocionales y espirituales que les permitieran entender un poco más sobre las personas trans y, por esa vía, así orientar y apoyar, desde el núcleo familiar, a quien, por ejemplo, estuviera iniciando su tránsito.

Durante el trabajo de campo pude identificar que Laura era un referente para muchas personas en varias ciudades y países de América Latina. Las personas que entrevisté en Bogotá y Quibdó la conocían. Tuve la posibilidad de conocerla y de reconocer, de su mano, formas muy bellas de construir luchas en las que era importante el trabajo articulado, pues Laura siempre hizo un llamado a la unión.

Caminando con ella en la Marcha Trans de 2019 por el barrio Santa Fé en Bogotá, pude notar cómo muchas personas se acercaban a saludarla, agradecerle y abrazarla. Entre

sonrisas, lágrimas y todo tipo de gritos de agradecimiento, las personas buscaban espacio entre la multitud para estar cerca de ella.

Esa noche pude ver como activistas, representantes de la academia, trabajadoras sexuales pagadas, investigadoras e investigadores, periodistas e, incluso, servidores y servidoras de entidades gubernamentales, así como otras personas que no hacen parte de alguna colectividad, veían en ella un legado y una forma de luchar desde la resistencia, la colectividad y el afecto. Y también con esa necesidad de hablar, dialogar y construir desde los malestares que propicia un mundo plagado por las violencias en contra de las personas trans.

Laura Weinstein falleció el 2 de enero de 2021. Mi última conversación con ella fue el 31 de diciembre de 2020. Sabía que estaba hospitalizada. Le escribí, no para desearle feliz año como se suele hacer, sino para decirle que estaba al tanto de lo que ella necesitara. Su respuesta a las 7:59 a.m. fue “Hola Andresito. Gracias, eres un sol”²⁷. El primero de enero de 2021 le envié otro mensaje de afecto. En la mañana del 2 de enero de 2021, Tomás Anzola, amigo en común y activista transmasculino, me confirmó el fallecimiento de Laura.

2.2

²⁷ Quise poner la cita en pie de página para no cortar la lectura en esta parte que, considero, puede ser sensible (L. Weinstein, comunicación personal, 31 de diciembre de 2021).

2.2 Nikita Simonne Dupuis-Vargas



Figura 2-2: Niki. Fotografía: David Jiménez Ávila para "Travesías. Memorias de personas transmasculinas en Bogotá". 28 de marzo de 2021. Bogotá.

Nikita, o Niki como suelo decirle desde hace varios años, es un comunicador social y periodista que cuenta con estudios de posgrado (especialización y maestría), así como diplomados en temas relacionados con problemáticas sociales, políticas, derechos humanos, género y artes. A Niki lo conocí en 2008 cuando éramos parte de Radio Diversia, la primera emisora LGBTQ+ de Colombia, y quizás, de la cual salieron diferentes activistas y personas que han emprendido luchas por los derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas. Radio Diversia, que estuvo viva como un hito del activismo por los derechos LGBTQ+ entre 2008 y 2016, logró tal visibilidad y reconocimiento

que movilizó a otras colectividades en diferentes ciudades de Colombia. Mediante las comunicaciones, se buscaba denunciar las violencias de género, pero también propiciar espacios para tejer redes de afecto (Alegría Polanía, 2017).

En Radio Diversia, Nikita era parte del equipo de periodistas que realizaban comunicación radial en las diferentes franjas; recuerdo también que él utilizaba las artes para proponer prácticas que hicieran críticas al cisgenderismo prescriptivo. Su propuesta podría reconocerse bajo la categoría escrituras artísticas disidentes y Nikita lo hacía mediante el arte drag (Zambrano Cruz, 2019).

Él también ha estado en diferentes lugares de trabajo y activismo que le han posibilitado instaurar un pensamiento crítico frente a las violencias que atraviesan a las personas disidentes del género y la heterosexualidad. Hizo parte de Planeta Paz, organización que promovió distintas iniciativas para conocer más de cerca los sectores sociales LGBTQ+ de Colombia, participó en encuentros que buscaron convocar a diferentes organizaciones, entre ellas las de género y sexualidad, y en otros generadores de diálogo sobre el conflicto

armado y la paz. Esto aparte de su participación en el surgimiento de la Mesa LGBT de Bogotá (Planeta Paz, 2002).

Nikita ha incidido y alzado su voz desde diferentes ámbitos: desde lo público en entidades gubernamentales como la Secretaría Distrital de Integración Social de la Alcaldía Mayor de Bogotá; en lo el sector privado, trabajó con ProFamilia, y también lo ha hecho en colectivos y en organizaciones como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), solo por nombrar algunas.

Fue Niki quien, en el marco de una charla para esta tesis, me habló sobre la importancia para algunas personas trans de contar con un contrato laboral (por prestación de servicios, inclusive), porque “facilita” el acceso a la seguridad social, lo cual les permite solicitar servicios en el sistema de salud, tal es el caso de las citas con profesionales de endocrinología, que son fundamentales para comenzar el proceso de transición (Lozano Beltrán, 2020).

Por Nikita pude conocer a Blas Radi e intercambiar algunas palabras con él; posteriormente, intercambiamos correos en los yo que le pedía recomendaciones y orientaciones para este ejercicio de investigación. Tanto Nikita como Blas tienen una postura crítica frente a la inclusión laboral, específicamente frente a las acciones afirmativas o cuotas laborales. En palabras de Nikita:

las acciones afirmativas no deberían existir. Ni las cuotas laborales deberían existir en un mundo ideal. Pero yo sí creo que, es decir, yo sigo creyendo que es una posibilidad en el proceso de la paridad laboral. O sea, creo que es un primer paso, que no es un paso eterno. Debería ser una acción transitoria. (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 10 de abril de 2020).

Este aporte de Nikita fue muy importante en esta investigación doctoral. No es el único, ya que muchas personas como él lo han mencionado y manifestado en diferentes espacios. Sin embargo, en el caso de la inclusión obligada, es un eje central que posibilita la configuración de prácticas laborales basadas en objetivos organizacionales como la reputación, la productividad y el interés de ponerle otro nombre a los efectos del capitalismo (Henao Orozco, 2018).

Estos intereses organizacionales también pueden ser vistos como prácticas de representación que cosifican la existencia de las personas. Es decir, la representación como un ejercicio de poder en el que la otra persona es estereotipada mediante una actividad simbólica que pone en *evidencia* su “diferencia”; también constituye una forma violenta de intentar mantener la “pureza” en las prácticas cotidianas (Hall, 2010).

La inclusión obligada se expresa mediante las acciones afirmativas, pero se materializa a través de prácticas representacionales como, por ejemplo, hacer que las personas trans que han sido parte de la cuota o de la acción afirmativa salgan en la foto de la organización para así mostrarse inclusivos; no obstante, la foto esconde los malestares que viven algunas de ellas: salarios injustos, cargas laborales mayores y despidos injustificados.

Frente a esto, Nikita cuenta que en una de las entidades gubernamentales en las que trabajó:

a uno lo citaban para la foto con la directora porque se decía que las personas trans “tienen un lugar”, sobre eso uno se quedaba pensando. Al menos yo trataba de hacer lo mejor posible en ese lugar de trabajo, y eso es porque uno, además, tiene una responsabilidad. Pero también era “la posibilidad” de abrir espacios de contratación para personas trans. Y eso lo sentí, específicamente, siendo un hombre trans (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 10 de abril de 2020).

Nikita suele ser enfático en decir siempre hace de la mejor manera su trabajo; le aporta a lo que hace su bagaje profesional, vivencial y también su pensamiento crítico para lograr transformaciones en las vidas de las personas trans y de todas las personas que han sido empobrecidas o puestas en lugares de opresión. Entre esos aportes, Nikita cuenta que cree que la inclusión laboral no debe depender en su totalidad del aparato estatal, sino que debe estar presente en diferentes instancias organizacionales y en otros sectores de la economía. Él relaciona esto, además, con la falta de políticas inclusivas con enfoque trans en las empresas colombianas, pues en su experiencia ha identificado que dichas políticas empresariales de diversidad e inclusión se enfocan en la contratación de población migrante, personas desmovilizadas u otros grupos, pero hay una ausencia en cuanto a políticas efectivas que contemplen un enfoque trans.

2.3 María Victoria Palacios Romaña



Figura 2-3: María Victoria Palacios Romaña. 26 de mayo de 2022. Guayaquil, Ecuador. (Archivo personal).

María Victoria, “María V” o “La Flaca”, son algunos de los nombres con los que las personas suelen referirse a María Victoria Palacios Romaña. Al caminar por las calles de Quibdó con ella, se oyen gritos que la llaman desde cualquier calle. María V se ha acercado al activismo por los cuestionamientos que le han generado la inclusión y su propia vida.

María V es la directora de la Fundación Latidos Chocó, pero adicionalmente estilista y consultora de entidades gubernamentales y organizaciones de cooperación internacional. Es una defensora de los derechos de las personas trans y de la necesidad de hacer visible otras formas de vivir tranquilamente en Chocó.

Comenzó su vida laboral como peluquera a la edad de quince años, trabajo que le permitió finalizar el bachillerato. María V es curiosa y rigurosa, eso lo pude ver en todos los espacios que compartimos. Al destacarse como una gran estilista, también empezó a forjar su liderazgo. Luego decidió ingresar a la Universidad, pero no ha podido culminar su carrera. Sin embargo, eso no ha sido un problema para que ella siga con su accionar político y de resistencia frente a las violencias que afectan a las personas trans en Quibdó.

Su trabajo para tejer puentes entre diferentes organizaciones la ha llevado a ser reconocida e invitada a diferentes espacios de diálogo con énfasis en derechos humanos y desigualdades sociales, tanto en Colombia como en otros países. María Victoria fue quien lideró el ejercicio de la actualización de la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó. Este instrumento ha sido fundamental para dar a conocer las necesidades que afrontan las personas trans en ese municipio, pero también ha permitido que ella proyecte la necesidad de seguir cuestionando y problematizando el uso y las configuraciones de las políticas públicas como instrumentos de poder que están al servicio de prácticas neoliberales.

Durante nuestros recorridos por Quibdó y, en algunas ocasiones, conectadas a través de las pantallas en plena pandemia, ella me decía que uno de los principales problemas de Quibdó es que hay poco autorreconocimiento de las personas trans, lo cual pone de presente el reto de abrir espacios de incidencia política que generen conocimiento y, potencien su conocimiento situado para fortalecer sus procesos de resistencia:

La primera dificultad es la ausencia de reconocimiento, porque no se reconocen como personas trans sino como personas gay u homosexuales, o en algunos casos como maricas. Y es la primera dificultad en este municipio. La limitante para poder acceder a otros beneficios como son el acceso de estudio superior o los documentos de identidad para poder continuar en sus planteles educativos con desde sus identidades trans. Es necesario visibilizar esas situaciones para continuar y así poder acceder a la educación, es decir, que se nos permita poder estudiar como personas trans. La mayor dificultad es el reconocimiento del territorio (M. Palacios Romaña, comunicación personal, primero de enero de 2022).

En razón de la situación identificada por María Victoria, decidimos hacer un grupo focal en su casa en Quibdó, que es también la sede de la Fundación Latidos Chocó. Ella me apoyó en la organización logística y conceptual de ese encuentro que se realizó el 11 de junio de 2022. Allí comparecieron Pablo Hinestroza y a Carmen, quienes, desde un ejercicio pedagógico liderado por María V, lograron expresar sentires, malestares, dolores y anhelos en torno a sus vidas, construcciones identitarias y devenires como personas trans.

Este tipo encuentros, que entrelazan lo colectivo y la memoria, ofrecen una riqueza etnográfica que posibilita conocer expresiones e interacciones, en este caso, en un grupo de personas que han sido atravesadas por situaciones que guardan cierta similitud. De todos modos, es también un reto para quien investiga, pues esta persona debe estar en la capacidad de comprender que el taller puede ser convertirse en un “espacio de interacción social y vida cotidiana de los participantes” (Riaño Alcalá, 2000, p. 145).

Entre esos miedos expuestos emergió el papel de las instituciones educativas frente a las personas trans, pues muchas de ellas fungen como dispositivos de control y normativización. Por lo tanto, la “escuela no es simplemente un lugar de aprendizaje de

contenidos. La escuela es una fábrica de subjetivación: una institución disciplinar cuyo objetivo es la normalización de género y sexual” (Preciado, 2019, p. 188).

En vista del cúmulo de historias del cual ha sido receptáculo, María Victoria decidió trabajar en la atención y prevención de violencias basadas en género de personas con identidades de género y/u orientaciones sexuales no hegemónicas. Diariamente se reúne con potenciales organizaciones aliadas que quieran confiar en el trabajo de su Fundación, en el conocimiento de María V, en su capacidad de articular y en sus ganas de trabajar por un Quibdó que posibilite las construcciones identitarias de las personas trans por fuera de los márgenes de la violencia.

En noviembre de 2022, en el marco de la Conmemoración Internacional de la Erradicación de la Violencia contra la Mujer²⁸, tuve la oportunidad de viajar a Quibdó y de participar en la conmemoración de ese día en dicha ciudad, pues la Vicepresidencia de la República había seleccionado a Quibdó como epicentro para instaurar un plan de garantías y de protección a las violencias de género. En el evento me encontré con María V, y fue muy inspirador ver que su lucha, su resistencia y todo su trabajo está siendo reconocido por diferentes entidades gubernamentales y organizaciones de género y sexualidad.

²⁸ Declaración que fue emitida por la Asamblea General de la ONU en 1993 y que recuerda la lucha de las hermanas Mirabal en República Dominicana, quienes fueron opositoras de la dictadura de Rafael Leónidas Trujillo y asesinadas el 25 de noviembre de 1960 (Naciones Unidas, 2022).

2.4 Pablo Hinestroza



Figura 2-4: Pablo Hinestroza. 8 de noviembre de 2022. Quibdó. (Archivo personal).

Pablo se enuncia como el primer hombre trans del Chocó. Él lleva cerca de 30 años en el activismo de género y sexualidad en el departamento y ha trasegado por diferentes momentos en las luchas a favor de los derechos de las personas LGBTIQ+ en esa zona del país. Se expresa con energía y firmeza cuando habla. Al conocer a Pablo, hubo una conexión inmediata. Recuerdo que, en una de las reuniones en la casa de María Victoria, se sentía muy cómodo en el espacio con otras personas trans. Ese día se sentó al lado mío y me contó algunas de sus vivencias en la Quibdó disidente de finales de la década de los años 80 y 90.

Pablo, además de haber vivido el surgimiento de Locomía²⁹, las diferentes manifestaciones a favor de los derechos con enfoque de género ante entidades gubernamentales y haber puesto todos sus conocimientos, habilidades y afectos para que los activismos de género y sexualidad del departamento fueran más sólidos ante las violencias estructurales, también ha dedicado su vida al trabajo de las comunicaciones y, especialmente, de la radio. Actualmente es periodista en un medio radial, en nuestro encuentro manifestó que le apasiona esa práctica laboral.

Él siempre agradece a las personas que han aportado en las luchas trans en el Chocó, tanto quienes marcharon hace 30 años como a quienes están activos en la actualidad: Erlin, Misael, Manolo, María Victoria, Pantera, y otros y otras que ya no están en este plano terrenal, pero que han dejado un legado para que, en sus palabras, el activismo LGBTIQ+ del departamento del Chocó logre una incidencia potente y cambios necesarios en las

²⁹ Locomía fue de las primeras colectividades de género y sexualidad de Chocó. Mediante las artes escénicas realizaban una crítica a las violencias en contra de las personas trans durante los años 80 y 90. Sobre Locomía volveré en el capítulo 3.

vidas de las personas disidentes del género y la heterosexualidad. Aun así, él reconoce que hay retos, principalmente con algunas colectividades como las mujeres lesbianas, pues considera necesario que:

haya una integración verdaderamente del colegiado LGBTIQ+, sobre todo con las mujeres lésbicas en el departamento. Hay que aportar más al estudio y al desarrollo de las capacidades personales de cada una de ellas y, por supuesto, continuar en esta lucha que es una lucha ardua. Hacer activismo LGBT en el Chocó es súper difícil, en los ochenta y los 90 fue en un tiempo muy difícil, ahora hay más puertas abiertas porque cuando tú eres profesional y eres bueno en algo, sabes que regresas y están las puertas abiertas (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Estas reflexiones sobre el activismo (o los activismos) en ese departamento ponen de presente uno de los principales retos del activismo en torno al género y la sexualidad: la construcción de agendas colectivas que, si bien comprenden las particularidades y necesidades de cada identidad, necesitan trabajar en conjunto para lograr detonar cambios transformadores ante las violencias y exclusiones estructurales. Es esencial una agenda trans que tenga la misma visibilidad de otras como la del matrimonio igualitario, entre otras (Sánchez Avella, 2015; Sánchez Barrera, 2017; Alegría Polanía, Zambrano Cruz & Weinstein, 2021).

Pablo, además de la radio y de participar en diferentes espacios de incidencia política, realiza diferentes actividades como, por ejemplo, brindar apoyo a personas que tienen alguna afectación por el “consumo problemático de sustancias psicoactivas”³⁰ (Ministerio de Salud de Colombia, s.f.). Pablo dice que muchas de estas personas se encuentran en

³⁰ En la conversación, Pablo me habló de “consumo de drogas”, pero para este texto hago el uso que el Ministerio de Salud de Colombia (s.f.) le da a esta práctica bajo el nombre de “consumo problemático de sustancias psicoactivas” y que hace referencia a “u consumo [que] afecta la salud, las relaciones con la familia y amigos. También cuando altera las actividades diarias como el trabajo o el estudio, o cuando implica problemas económicos o con la ley. Se considera que todo consumo de sustancias lícitas o ilícitas en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia así como en niñas, niños y adolescentes, son problemáticos” (Ministerio de Salud de Colombia, s.f.).

situación de habitabilidad de calle y que él, desde su experiencia y mediante el “conocimiento situado” (Haraway, 1988, p.575) que ha atravesado su cuerpo, puede contribuir para que superen estos duros momentos que están experimentando. Este interés de Pablo se podría considerar una resistencia a los efectos de las prácticas neoliberales en algunos países de América Latina, principalmente en Colombia; dichas prácticas han generado, mediante lógicas de empobrecimiento, privatización, competitividad y productividad, divisiones y opresiones que segregan a quienes menos capitales adquiridos han alcanzado (Díaz, 2022).

Pablo habla de personas en situación de habitabilidad de calle y, en este punto, quisiera articular esto con “cuerpos femeninos callejeros” (Rodríguez Lizarralde, 2015, p. 191), pues este concepto permite indagar más sobre los intersticios y cruces por identidad de género, procesos de racialización, edad, discapacidad y, otros, presentes en las personas que se encuentran en estas situaciones. Las violencias que atraviesan personas trans o mujeres que están vivenciado “la calle”, desde las particularidades contextuales que menciono en este apartado, seguramente lo hacen de una forma diferente a los hombres cisgénero.

En nuestras conversaciones, Pablo me manifestó que ese es todo un reto porque moviliza en él muchos sentimientos. En algún momento me dijo que estaba pensando en hacer una pausa en ese frente de su activismo porque necesitaba fortalecerse más, o, como él dice “necesito volverme más de hierro, más bronceado. Tener más fuerza para poder seguir ayudándolos y que tengan un tratamiento, así como lo tuve yo. Y así tengan oportunidades para vivir” (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022). Pablo manifestó que reconoce la importancia de realizar ejercicios de investigación como el que presento aquí, pues dice que en Quibdó se necesitan herramientas que les permitan incidir para que las dinámicas de las desigualdades se transformen.

2.5 Dane Aro Belmont



Figura 2-5: Dane Aro Belmont.
Fotografía: Prensa – Mauricio Toro.
10 de mayo de 2022. Bogotá,
Congreso de la República de
Colombia.

Dane Aro Belmont es actualmente la directora de la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans GAAT. Es una activista en temas relacionados con los transfeminismos y lleva cerca de 12 años ejerciéndolo en asuntos de género y sexualidad. Ella se ha especializado, formado y preparado para aportar en el pensamiento crítico y en las luchas relacionadas con el VIH/Sida, la salud sexual y reproductiva, la prevención de violencias basadas en género y la inclusión laboral para personas trans. Este trasegar le ha posibilitado tejer puentes con diferentes formas de activismo como el social y el político, lo cual le ha permitido prepararse para llegar a ser la directora actual del GAAT.

A Dane Aro la conocí a finales de 2021, justo en un evento sobre personas trans que son migrantes de Venezuela en Colombia. Yo participé con una ponencia sobre un estudio que había realizado y en el que GAAT había participado bajo el liderazgo de Laura y otras personas de la Fundación. Fue una de las últimas veces que pude compartir un espacio de activismo con Laura. En ese momento Dane Aro era la coordinadora de comunicaciones.

Recuerdo que Dane Aro tenía a su cargo la realización y transmisión del encuentro. Una vez terminado, pude conocer más de ella y darme cuenta de que, tal vez, es de las personas que más conoce y trabaja por la inclusión laboral de las personas trans de formas no violentas y efectivas, lo cual es uno de los retos a los que se enfrenta la inclusión obligada.

Me di a la tarea de establecer contacto con Dane Aro para poder conversar y acompañarla en varias de sus gestiones y actividades en la Fundación. Cuando Laura falleció y Dane Aro asumió la dirección del GAAT, constaté que la bandera por la lucha de los derechos de las personas trans, entre ellos el derecho al trabajo, continúa siendo uno de los objetivos de la Fundación. Como detallaré más adelante, ella ha impulsado con fuerza estrategias pedagógicas y de inserción laboral para personas trans, generando pensamiento crítico en

algunas entidades gubernamentales, empresas de diferentes sectores económicos, medios de comunicación e, incluso, en la academia misma y en otras colectividades que son activistas en género y sexualidad.

Ella me habló de datos que había recopilado previamente en la tesis y que, gracias a sus aportes, pude ir analizando críticamente hasta llegar a la inclusión obligada como categoría de análisis. Compartir con ella en los diferentes espacios que tuvimos, así como acompañarla en distintos momentos de su vida y de su trabajo, incluso tener la posibilidad de participar en algunos de ellos, fue un proceso que me permitió cuestionarme e ir conociendo las complejidades de las construcciones identitarias, mucho más allá de la tesis.

Dane Aro me contó que durante su experiencia de trabajo ha tenido diferentes momentos y matices. Empezó trabajando en una empresa que su familia tenía, la cual se enfocaba en ofrecer banquetes y eventos sociales. Allá fue mesera, luego se encargó de la decoración, también estaba al frente de la música bajo el rol de DJ hasta llegar a ser coordinadora de eventos y punto de contacto para el servicio a la clientela.

Esas experiencias laborales tuvieron también momentos difíciles porque, como en el caso de Laura, en las familias también se ejercen prácticas de opresión y violencia frente a las identidades que se construyen por fuera del cisgenerismo prescriptivo. Dane Aro no fue ajena a esas situaciones y tuvo que experimentar y vivir dolorosos momentos en los que se forzaba a la normativización de su identidad mediante terapias de conversión que involucraban a la iglesia y al sistema médico-clínico.

Ella sobrevivió a esas situaciones y fue hasta que llegó a la Universidad que pudo continuar con su proceso. Empezó a ir a grupos universitarios que abordaban asuntos de género y sexualidad, comenzó a hacer redes de contactos, y su conocimiento y su experiencia la llevaron a fortalecer su pensamiento crítico y su potencial de incidencia. Encontró en el activismo una bandera de lucha. Para sobrevivir económicamente trabajó en bares, haciendo piezas gráficas y en proyectos relacionados con la defensa de los derechos humanos.

En su construcción como una persona con experiencia de vida trans, ella también ha cuestionado los límites de categorías como “mujeres”, pues su apuesta política invita a transgredir los límites que se imponen bajo roles y estereotipos de género que, en algunas ocasiones, pretenden cerrar estas categorías (Butler, 2010). Dane Aro cuestiona los binarismos y las concepciones que fijan las identidades como inamovibles y las patologizan. Es muy directa al decir que mientras las mujeres cisgénero afrontan los llamados techos de cristal, es decir, las barreras y brechas a las que se enfrentan en los contextos laborales (Chacón Bejarano y Vanegas Triana, 2019), las mujeres trans atraviesan algo que se denomina “puertas de hierro”, es decir, una forma aún compleja y llena de trabas para siquiera acceder al empleo:

para las mujeres trans son puertas de hierro porque nos toca levantarlas y abrirlas para solamente poder entrar a trabajar en una empresa. La cosa con nosotres es peor, porque si hablamos de techos de cristal hablamos de personas cisgénero, y es puerta de hierro porque toca trabajar un montón para poder colarse y, por lo menos, acceder a lo básico como para poder sobrevivir (D. Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Esas puertas de hierro que ella menciona podrían comprenderse también como dispositivos de control, jerarquización y acceso al trabajo que funcionan de manera sistemática, en este caso, con las personas trans. Según sus planteamientos, la lucha comienza desde el primer momento que se postulan para un cargo en alguna organización. Ella se sueña que esas puertas y esos techos no existan, y las personas trans puedan desarrollar el proyecto de vida de la manera como lo quieran hacer, pero tranquilamente, que se puedan pensionar, que puedan disfrutar de la vida en cualquier momento y a cualquier edad.

2.6 Victoria Tirado



Figura 2-6: Victoria Tirado. Primero de diciembre de 2021. Bogotá. (Archivo personal: trabajo de campo).

Victoria Tirado es una persona que tiene experiencia en diferentes áreas que abarcan las ventas, el manejo del sonido para eventos, el transporte público y la conducción de automotores. Caminar con Victoria es asumir un rol de copiloteaje. Muchos de estos andares con ella no sólo los hicimos a pie (y en tacones) sino también, sobre ruedas. A Victoria le encanta conducir carro.

De las muchas conversaciones con Victoria, recuerdo aquella a bordo de “Blanquita”, su camioneta, con la que trabajaba en su emprendimiento Carga Express en Tacones. A pesar de las vicisitudes de la vida, se reconoce como una mujer dichosa y sin resentimientos. Uno de sus objetivos de vida es crear empresa y por eso se llama a sí misma emprendedora:

Ese es mi sueño. Eso es lo que a este punto yo anhelo. Desde Carga Express en Tacones, ofrecer trabajo a mujeres, porque yo no espero tener camiones. No es mi objetivo tener una empresa de mudanzas. Yo no espero hacer matar a mis colaboradoras, yo lo que espero es tener servicios donde vayan una o dos mujeres con camionetas, que puedan ser tan grandes como “Blanquita”, o pueden ser menores, pero que vayan tripulaciones femeninas. Que sean mujeres las que estén tras el volante. Porque mira, ser mujer en Colombia es casi una maldición. Es de las cosas más tristes que hay, porque las mujeres de acá sólo somos vistas para para cosas irrelevantes, o sexo, y si somos mujeres trans, es peor todavía. La connotación es peor cuando somos mujeres trans (V. Tirado, comunicación personal, primero de diciembre de 2021).

Mientras conducía recordaba sus primeros trabajos, 20 años atrás, aquellos en los que comenzó su carrera como auxiliar de bodega, experta en productos y equipos técnicos de sonido, video e iluminación profesional, en una empresa relacionada con la industria del entretenimiento. Para acceder a este y otros trabajos tomó cursos sobre el tema; no contaba con los recursos económicos para pagar y estudiar una carrera profesional.

A diferencia de otras personas trans, a quienes no les gusta hablar o que les pregunten, Victoria se siente orgullosa y agradecida de Oswaldo, reconoce lo que aprendió de él y lo que trazó para darle paso a Victoria y abrirle las puertas a Carga Express en Tacones.

Su emprendimiento nació luego de que se cerraron muchas puertas de otras empresas por ser una persona trans. Con Carga Express en Tacones ella encontró una manera de sobrevivir, pero también de resistir desde otras formas de trabajo. Ahora bien, emprender y alejarse de la figura de empleada, no necesariamente implica salir de prácticas neoliberales. Al respecto, y siguiendo a Anderson (2003) y a Torres Oviedo y Misoczky (2020):

En la vida cotidiana, la operación ideológica del emprendimiento se expresa en que los seres humanos tienden a no reconocer que sus condiciones de trabajo y de vida se definen como parte de las relaciones sociales de producción y de sus expresiones en las diversas dimensiones de la organización social, sino que se reconocen como individuos que se integran socialmente a través de la participación en el mercado. Esto quiere decir que la ideología del emprendimiento, en su especificidad, es una elaboración ideal fetichizadora de la realidad que orienta las acciones prácticas de los agentes sociales al prescribir un quehacer restringido, ante la necesidad, tanto genérica como particular, de resolver el problema de la producción y reproducción de la vida humana (Torres Oviedo y Misoczky, 2020, p. 71).

Así pues, las mismas prácticas neoliberales que impiden que una persona trans pueda acceder a un trabajo digno y sin discriminación, son las mismas que debe sortear una persona al momento de emprender. Con todo, en los negocios propios o emprendimientos también se exigen niveles de competitividad y productividad. Por eso no sorprende que Victoria haya tenido que despedirse en 2022 de “Blanquita” y cerrar su emprendimiento Carga Express en Tacones. La falta de recursos hizo inviable continuar con su empresa de transporte. Dicho esto, ella se vio obligada a buscar un trabajo formal en una empresa. En septiembre de ese mismo año, fue contratada como conductora por el Sistema Integrado de Transporte de Bogotá (SITP). Ahora hace parte de las 420 mujeres conductoras de este medio transporte público.

Afortunadamente, y a pesar de las prácticas neoliberales que en estos tiempos atan a las personas trans a una inclusión obligada, Victoria encontró trabajo en algo que le gusta: conducir. De todas maneras, ella sigue pensando en ayudar a mejorar las condiciones de vida de todas las mujeres y muy seguramente estará en condiciones de hacerlo en otro momento de su vida.

2.7 Rhiana Bella



Figura 2-7: Rhiana Bella. 27 de noviembre de 2022. Quibdó. (Archivo personal).

Rhiana Bella tiene 21 años. Es bailarina, cantante y activista por los derechos de las personas trans en Chocó. Actualmente lucha para combatir las violencias que afectan a las personas trans en esa ciudad, pero la historia de Rhiana no siempre fue así. Su experiencia fue marcada por actos de violencia, tanto física como simbólica, que vivió mientras estudiaba el bachillerato. Por un lado, en el colegio en el que estudiaba no le permitían usar cabello largo o vestir un uniforme diferente al de “hombre”. Esto le impedía

un devenir a su manera y le generaba conflictos en dicha institución educativa. Así lo cuenta ella:

yo estaba en noveno, o décimo, y quería iniciar a llevar mi cabello de mujer y maquillada, y en el colegio me decían que no, que porque eso era una burla. Entonces, por eso yo tenía muchos conflictos con los coordinadores y profesores. Dado esto, pues como no me sentía bien, me retiré del colegio, duré un año sin estudiar hasta que me metí los sábados y domingos en ese otro colegio, así fue como lo terminé y me gradué (R. Bella, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Personas como Rhiana que inician sus tránsitos en lo que se conoce como “infancia” o “juventud” se convierten en un precedente con relación a la forma como operan las instituciones educativas y las relaciones de poder entre docentes y estudiantes; las personas trans existen y sus tránsitos pueden comenzar cuando en primaria o secundaria, lo cual hace que la institución educativa deba adaptarse al libre desarrollo de la personalidad. En otras palabras, las llamadas “infancias” o “juventudes” trans en ámbitos

escolares, también generan conocimientos y tensionan las estructuras establecidas bajo normas y prácticas hegemónicas de poder. De este modo:

[las] infancias trans, por lo tanto, no solo evidencian la construcción social del género llevada a cabo por la escuela, sino que expone a los niños pretendidamente inocentes y heterónomos, como sujetos con una noción clara de su propia sexualidad y las herramientas para tomar decisiones conscientes al respecto. Las infancias trans en las escuelas, en últimas, parecen dificultar severamente las formas tradicionales de censura respecto de la sexualidad y del conjunto de las identidades divergentes, incluso las que no se enraízan en cuestiones de género (Stewart, Narodowski, & Campetella, 2021, p. 276).

Rhiana logró encontrar en las artes, principalmente en el baile y el canto una forma de resistencia y lucha, pero tuvo que hacer un ejercicio pedagógico bastante fuerte para que las personas empezaran a reconocer su identidad. Camino a los ensayos fue atacada y vulnerada en varias ocasiones. De hecho, algunos de sus compañeros que se reconocen como hombres heterosexuales cisgénero eran renuentes a bailar con ella. Rhiana Bella se “ganó” el respeto de sus compañeros y compañeras por tener talento en el baile, pero también forjó un discurso sólido con el que buscó hacer comprender la importancia de reconocer y valorar procesos como en el que ella estaba viviendo.

Esa resistencia de Rhiana Bella la ha llevado no solo a liderar procesos de activismo en Quibdó, sino a participar en otros espacios como mesas de negociación nacional con la Policía Nacional de Colombia para que frenen las violencias contra las personas trans, un espacio que compartió con otras personas como Laura Weinstein y Aurora, mujer trans del Caquetá. Se ha presentado, además, en plataformas *artivistas*³¹ de ciudades como Bogotá y Cali. Continuando con el recuento de sus actividades, ha sido vocera de programas de cooperación internacional y entidades gubernamentales que trabajan con objetivos relacionados con la inclusión. Y, además, ha aparecido en diferentes documentales,

³¹ Por “artivismo” se comprende un diálogo entre las artes y el activismo para proponer posturas críticas en torno a una problemática (Lippard, 2001; Aladro-Vico, Jivkova-Semova & Bailey, 2018; & Zambrano Cruz, 2019). Sobre este concepto, volveré en el capítulo 5.

reportajes periodísticos y otros canales de comunicación como un ejemplo de lucha, resistencia e incidencia en asuntos de género, étnicos y juventudes.

Sin embargo, el caminar de Rhiana ha sido largo para llegar a ese punto en el que se encuentra ahora. Ha sido amenazada por grupos armados, ha tenido momentos en los que el dinero no le ha alcanzado para su sobrevivencia y ha sentido algo de desilusión con respecto al papel de las entidades gubernamentales para garantizar los derechos de las personas trans. Considera que las políticas públicas se quedan en promesas que no se cumplen. Frente al sector privado, Rhiana afirma que las vidas trans no les interesan, porque, de lo contrario, estarían dando oportunidades laborales a las personas trans. Concluye que en Quibdó hay muchas con ganas de trabajar, pero las empresas no las contratan.

De todas maneras, Rhiana mantiene la esperanza en que su lucha por la inclusión pase de ser un discurso a prácticas que posibiliten los devenires trans de formas armónicas. Ella, junto con otras personas disidentes del género de Quibdó, han creado la organización Chocó Incluyente, la cual se enfoca en trabajar por los derechos de las personas LGBTIQ+ del departamento. Están en la tarea de buscar financiación para lograr desarrollar actividades y fortalecer su accionar político. Rhiana, a la par, continúa construyéndose desde las artes y desde sus habilidades para bailar, cantar y modelar.

En 2022 participó en un concurso nacional de belleza; ella representó al Chocó y logró quedar entre las cinco finalistas. Cuando habló con medios de comunicación, su mensaje enfatizaba en la importancia del combate a las violencias estructurales y simbólicas a las que se ven sometidas las personas trans. Yo conocí a Rhiana antes de comenzar esta tesis. Estuve con ella en parte de su proceso de transición, ella me lo permitió.

2.8 Carmen



Figura 2-8: Carmen. 24 de diciembre de 2022. Quibdó.

Carmen, ese es su nombre y así me pidió que lo llamara. Él, quien tiene 29 años y se reconoce como un hombre trans quibdosoño. Se presenta de manera tímida. Carmen tiene muchos sueños por cumplir, tiene planes y proyectos, pero también se pueden percibir algunas de sus heridas, malestares y frustraciones. Y es que en Quibdó ser un hombre trans no es fácil.

Si observamos las situaciones de los hombres trans de Quibdó desde una perspectiva interseccional, esta mirada nos posibilita un marco de análisis más amplio para reconocer cómo operan sistemáticamente las violencias

desde las intersecciones de racialización, identidad de género, orientación sexual, capitales adquiridos (acceso a la universidad, a empleos, a créditos) y edad, entre otros. Es preciso tener en cuenta que Quibdó es una ciudad con un alto porcentaje de población negra o afrocolombiana, lo cual pone en lugares diferentes a los hombres afro cisgénero. Por eso, la matriz de desigualdades, o de opresiones como mencioné en el primer capítulo, engendra prácticas que refuerzan las relaciones de poder existentes que benefician y desfavorecen a unas personas y a otras en el ámbito de las interacciones sociales (Hill Collins y Bilge, 2016).

Al conversar con Carmen pude ir tejiendo todo aquello había leído, analizado y problematizado durante años en cuanto a los mencionados cruces e intersecciones que invitan a comprender y abordar la interseccionalidad desde las ciencias humanas y sociales. Quiero aclarar que no es que no haya considerado este horizonte analítico previamente, sí lo hice, pero en la interacción con Carmen, resaltaron las opresiones y sus efectos en las vidas de las personas y sus construcciones identitarias. Carmen, por ejemplo, logró terminar su bachillerato en la Institución Educativa Miguel Vicente de Quibdó y, luego de eso, realizó estudios relacionados con temas contables y financieros, pero le ha sido difícil conseguir un trabajo en alguna organización. Por esa razón tomó la decisión

de trabajar como “rapi”³², pues para él esa actividad le permite sostenerse económicamente.

En situaciones como las que he podido identificar mediante este proceso de investigación, es muy retador y frustrante conocer la situación laboral de los hombres trans, o personas transmasculinas, pues hay diferentes dispositivos de poder que tienen afectaciones directas para la realización de sus planes de vida. Dispositivos de género que ordenan y jerarquizan lo que se debe hacer de acuerdo con la identidad de género (Díaz, 2022), pero, son vulneraciones a derechos fundamentales como el trabajo, lo cual se acentúa cuando en los procesos de selección laboral a los hombres trans se solicitan documentos como libreta militar u otros que pongan en tensión la normatividad con la cual se han concebido las identidades de género (Espinosa Rodríguez, Nabetse Contreras, Ruiz, Lizarazo, Céspedes Valle, Dávila Contreras, Eslava Bejarano, Barragán González & Chaparro González, 2021) .

La familia de Carmen está conformada por dos hijos y una pareja, la cual es una mujer cisgénero que se reconoce como bisexual. Su familia múltiple y diversa lo ha puesto a pensar sobre cómo evitar cualquier violencia que se pueda ejercer contra ella o contra alguno de los miembros, simplemente por construirse por fuera de los márgenes establecidos por el cisgenerismo prescriptivo y otros constructos normativos en cuanto al género y la sexualidad.

Ella se enuncia como un hombre trans, y desde ahí vive su vida. Dicha categoría trans posibilita también que existan múltiples formas de construcción identitaria y la idea de que las personas debemos llegar a un punto final, es decir, trasgredir el binarismo y le da apertura a una exploración de variadas formas de ser y devenir, de acuerdo con la experiencia de cada persona (Halberstam, 2018). Lo anterior parece ser un reto en

³² Ir al capítulo 4 para indagar más sobre este tipo de trabajo. Sin embargo, quiero aclarar que “rapi” no hace referencia a la aplicación de “Rappi”, la cual es usada para solicitar servicios de domicilio. El “rapi” en Quibdó es el servicio que se ofrece para transportar a una persona en una moto.

cualquier contexto, la dificultad de comprender que los seres humanos se pueden construir y transitar, no solo desde lo físico, sino también desde otras dimensiones.

En otras palabras, esa construcción trans hace parte de la forma como las personas quieren proyectarse y ser. Carmen, dice que lo quiere hacer de la mano su familia, y que, adicionalmente, lo quiere hacer en otra ciudad que le brinde otras posibilidades de vida. Al cerrar los ojos y pensar en cómo se vería en diez años, él responde lo siguiente:

bueno, yo en diez años voy a estar en Medellín, porque me gusta Medellín, y quiero salirme de acá de Quibdó para tener un futuro diferente con mi pareja y mis dos hijos. Mi pareja está conmigo porque se siente bien, y si ella quiere me la llevo, y ya (C. Martínez, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

La vida de Carmen, como un hombre trans que pide que se le llame por un nombre que, tradicionalmente ha sido asignado a mujeres o con una connotación “femenina”, propicia un cuestionamiento a los roles y asignaciones de género que se le dan a las personas por su genitalidad. Pero Carmen le dice al mundo que es su proyecto de vida y que debe ser respetado. Así pues, él invita a una reflexión sobre la experiencia de las personas trans como “un proceso anclado a la trayectoria biográfica, en que el cuerpo muta en el sentido que la subjetividad indica, con lo cual el sujeto va construyéndose respecto de un anhelo, de su particular sentido de autenticidad” (Escobar C., 2016, p. 115).

Quisiera articular lo anterior con un análisis en relación con las construcciones identitarias de hombres trans desde las intersecciones de identidad de género y los procesos de racialización. Pues, así como el enunciarse como persona transmasculina, quien a su vez conserva un nombre históricamente asignado a mujeres, puede generar ciertos malestares a las estructuras conservadoras y, en muchos casos, violencias, es también problemática y violenta las asociaciones que se hacen con “las masculinidades negras, [las cuales son] consideradas salvajes y peligrosas” (La Furcia, 2015, p. 54). Por lo tanto, personas como Carmen podrían estar expuestas a constantes cuestionamientos por construirse desde formas que desafían la normatividad con la que se ha construido el mundo.

Tanto en Quibdó, como en otras partes, dichas circunstancias que acabo de describir hacen que las personas generen prácticas de autocuidado. En el caso de Carmen, es tejer

redes de apoyo y circular por aquellos lugares en los que puede tener una percepción de seguridad. Lo anterior se relaciona con que las personas alteramos nuestras dinámicas de movilidad, así como nuestras decisiones para movernos en el espacio, de acuerdo con nuestras experiencias y relación con escenarios susceptibles a efectuar violencias contra nuestras vidas (Jaramillo Morales, 2015; y Ramírez Arcos, 2021). Ante este escenario, y en una ciudad con las particularidades de Quibdó, Carmen ha continuado con su proceso de construcción identitaria.

2.9 Lorena Duarte Bedoya



Figura 2-9: Lorena Duarte Bedoya. 9 de mayo de 2021. Bogotá. (Archivo personal)

Lorena es de esas personas que conocí durante la investigación y con quien aún seguimos en contacto. Ella es una bogotana de 48 años a quien le apasionan la investigación y las gatas³³. Por esa razón, luego de terminar sus estudios de Administración de Empresas, realizó su maestría en Teatro y Artes Vivas en la Universidad Nacional de Colombia. Al conversar con ella me resultaba muy interesante conocer sus percepciones sobre la inclusión desde los procesos educativos, el trabajo y la academia.

En las conversaciones y el acompañamiento que hice a Lorena pude identificar la necesidad de escuchar críticamente lo que las personas trans tienen para decir sobre estas problemáticas. Le rondaba la inquietud de pensar en métodos de investigación que vinculen a las personas entrevistadas como posibles sujetos que producen conocimiento. Lorena me llevó a cuestionamientos interesantes como las luchas políticas que activistas realizan dentro de las entidades gubernamentales, la incidencia que general y se podría denominar activismo institucional.

³³ Lorena tiene una familia compuesta por animales no humanos, es decir, ella comparte su vida con sus parientes Onix, Ruby y Esmeralda, tres gatas que la acompañan hace once años y con quienes ha tejido vínculos, relaciones y retos (Haraway, 2016).

Lorena actualmente trabaja en la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. A lo largo del trabajo de campo pude observar cómo diferentes personas de esa entidad y de otras entidades que hacen parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, hablaban de manera muy positiva del trabajo realizado por Lorena. Es evidente su carisma para construir propuestas y estrategias a favor de las mujeres en Bogotá desde el afecto.

A Lorena se le ve feliz, tranquila, siempre con ganas de conversar y de aportar. Ella dice que en la Secretaría ha encontrado un espacio muy interesante porque ha podido conversar con otras personas que también han vivido la discriminación. Me cuenta que cuando ha sentido algún malestar o alguna práctica que no le ha gustado, lo ha manifestado y se han encontrado alternativas para mitigar dichas situaciones. Su trabajo es de mucha responsabilidad, pero ella siente que está creciendo y aportando desde lo que sabe:

Me siento muy feliz con mi trabajo, me siento plena, sé que me gusta lo que hago. Gasto mucho tiempo, es un trabajo muy absorbente. Digamos, yo meto lo de arte como en las sensibilizaciones que yo hago, pero no tengo el tiempo de enfocarme a eso. No me da tanto tiempo para las artes. Pero, por otro lado, me siento satisfecha con todos los procesos que he liderado y con los cambios que estoy generando alrededor de lo que hago (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Ese sentir de Lorena frente al trabajo actual hace parte de las luchas que muchas feministas han realizado a lo largo de las décadas para que puedan ser reconocidas y respetadas en los lugares de trabajo (tanto en lo salarial como en las cargas laborales, proyecciones y capitales). En otras palabras, el trabajo, en este caso, podría interpretarse como “una categoría preeminentemente privilegiada que permite al marxista sobreponerse a la ilusión y encontrar ese punto de vista necesario para cambiar el mundo” (Haraway, 2020, p. 42). Y es que no ha sido un camino fácil las mujeres trans llegar a la posición en la que está Lorena actualmente, pues la inclusión obligada tiene ciertos límites, entre ellos, que las personas se queden en los cargos y labores que son específicamente diseñadas para ellas.

Así las cosas, en ciertas ocasiones, las estrategias de inclusión laboral no logran mayores cambios, pues se quedan en acciones discursivas que ayudan prioritariamente a mejorar la reputación de las organizaciones que las lideran. Siempre es importante recordar que las prácticas discursivas son, en sí mismas, prácticas violentas e impuestas (Foucault, 2020), así como lo puede llegar a ser la inclusión obligada.

En ese sentido, vale la pena recordar que el activismo y la militancia son miradas críticas sobre las prácticas neoliberales que la inclusión inserta en las entidades gubernamentales, un ejercicio que Lorena hace diariamente desde su quehacer y sus aportes como servidora pública, pero también como *artista*.

Finalmente, con Lorena nos encontramos en varios espacios laborales y nos dimos cuenta de que tenemos amistades y personas en común. Hemos coincidido laboralmente en entidades gubernamentales, pero en diferentes áreas, razón por la cual no nos reconocíamos.

2.10 Johana Maturana



Figura 2-10:

Johana Maturana.

S.f. Washington.

(Archivo personal)

Caminar por las calles de Quibdó, es transitar por territorios marcados por violencias, discriminación, dolor y falta de oportunidades. Pero también se puede la resistencia y la fortaleza de mucha gente en esas calles, rostros y voces. Ahora bien, caminar por Quibdó junto con Johana Maturana, es saber que un trayecto de cinco minutos se convierte en uno de 20 minutos. Es frecuente que alguien la detenga para saludarla, preguntarle o pedirle algo. Lo que pareciera un trayecto como cualquier otro, es en realidad la evidencia de una lucha de años, llena de acuerdos y disensos pero que, paso a paso, ha contribuido dignificar a las personas trans, personas racializadas, mujeres, colectividades LGBTIQ+ y personas que conviven con VIH en el departamento del Chocó.

Las palabras de Johana Maturana están cargadas de optimismo, pero a la vez de crítica y acción. Ella creó una fundación que lleva su nombre, pero cuando habla de sí misma, está hablando en colectivo. Su vida la ha dedicado a la defensa de los derechos humanos en Chocó; ha logrado poner en diálogo a las diferentes entidades del Estado, gobiernos, cooperación internacional y ONG's con el territorio para sensibilizar a las personas sobre el respeto a las personas trans y así lograr cambios y acciones tangibles.

Las sus contribuciones al activismo LGBTI de Johana han sido fundamentales. Conoce bastante bien el territorio, muy a pesar de vivir parte de su adolescencia fuera de Quibdó y de iniciar su tránsito como mujer trans en el departamento de Antioquia. Al regresar a su ciudad natal a los 19 años llevó consigo la visión de un nuevo Chocó, más respetuoso. En cada palabra y acción reconoce el trabajo que personas y colectivos han hecho antes que ella. De la misma manera, exige que siempre se tengan en cuenta y se escuche a quienes han trabajado por décadas en diferentes frentes del activismo LGBTIQ+. Por eso no cree en los relevos generacionales, considera que los aportes que tenemos como personas no están condicionados por la edad.

A sus 44 años sabe muy bien lo complejo que es tener una experiencia de trabajo para una persona trans en la ciudad y en el departamento. Sin embargo, celebra que poco a poco se ha avanzado en la garantía de los derechos de las personas trans y tiene claro que falta mucho por hacer y por cambiar, en lo material y en lo simbólico:

Hoy en día, que una mujer trans se pueda poner un short y una blusa ha sido toda una historia. Producto de quienes hemos construido una historia como Locomia y las que hemos venido llegando. Y así sean 8 años, hemos aportado para que se pueda seguir construyendo (J. Maturana, comunicación personal, 10 de junio de 2022).

Cabe aclarar que muchos avances a los que Johana se refiere se han visto truncados por el conflicto armado. Por su trabajo en la fundación sabe que es importante no olvidar las problemáticas que ha dejado la guerra en las personas trans en el departamento del Chocó. Éstas pasan no sólo por el desplazamiento forzado, sino también, por el reclutamiento forzado. Así lo sostienen Lozano y Prada (2012):

Si bien tal riesgo no es novedoso, sino una constante documentada de la guerra en este país es muy importante reconocer los impactos diferenciados que ese riesgo de reclutamiento comporta para las mujeres trans: en su caso, además de truncar sus proyectos de vida, acaba con la posibilidad de vivir su identidad de género, pues son reclutadas para fungir como hombres dentro de las filas (Lozano y Prada, 2012, p. 88).

Las dinámicas de guerra también han truncado la posibilidad de un acceso digno a la educación y al trabajo de personas trans en regiones como el Pacífico colombiano.

Conocer las experiencias y situaciones de las personas con las que conversé en Bogotá y Quibdó, posibilita comprender que, desde sus distintos posicionamientos, formas de lucha y experiencias, existen puntos en común y también posturas críticas diferentes. Esos encuentros y desencuentros son evidentes en los siguientes capítulos en los que dialogo con los datos recolectados durante el trabajo de campo, los planteamientos de diferentes autores y autoras, y con mi experiencia (cuando sea necesario).

Capítulo 3. Entre Quibdó y Bogotá: 567,5 kilómetros³⁴ de complejidades en torno a la inclusión laboral de personas trans

Soy una negra del Pacífico y de toda la región,
mi corona es de azahares y el océano me la tejió.

Los veleros me dieron un mástil para gobernar
y soy vocera de mi gente, de mi tierra y de mi mar.

(Grueso Romero, 2019, p. 28)

Este capítulo es un trasegar por las calles de Bogotá y Quibdó. unes también un destejer, un volver a tejer cuando fue necesario, un trenzar de la mano de personas que quisieron abrirme las puertas de sus casas, de sus lugares de trabajo, de sus luchas, de sus más profundos temores y de sus experiencias para conversar y para hilar las complejidades en torno a la inclusión laboral y sus impactos en las vidas de las personas trans. Es una invitación para conocer más de estas dos ciudades, así como de las posibilidades y vacíos que hay alrededor del trabajo, la inclusión y el género. Se busca comprender cómo está configurado el panorama de la inclusión en que confluyen empresas, entidades gubernamentales, activistas y otros actores que son necesarios para analizar esta problemática. Así pues, a la luz de caminatas, andares, relatos de ciudad, entrevistas y conversaciones se fue gestando el concepto de inclusión obligada.

³⁴ 567,5 kilómetros (352,32 millas) es la distancia que hay entre Quibdó y Bogotá. Sin embargo, según Google Maps, esta distancia puede variar según la ruta que se tome vía transporte terrestre. Dicha variación puede estar entre 561 y 574, 4 kilómetros (348,59 – 356,67 millas). Se trata de un viaje por carreteras difíciles que puede durar entre 12 y 14 horas en bus. Este es el recorrido que muchas personas, entre ellas trans, deben hacer en búsqueda de algunas oportunidades laborales u otras formas de sobrevivir económicamente. Por la distancia tan extensa, el costo de vida y las diferencias contextuales, muchas deciden migrar a otras ciudades como Medellín, Cali o Pereira.

Los encuentros con las personas participantes se dieron en lugares como las calles del centro de Quibdó, las cuales son el epicentro de las prácticas de intercambio comercial en esa ciudad, el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación³⁵ en Bogotá, lugar en el que se realizaron algunas conmemoraciones y actividades trans en las que participé. Otros sitios de encuentro fueron restaurantes, oficinas y cafés, aparte de los lugares de trabajo en los que se hizo acompañamiento de carácter etnográfico.

De este modo, la inclusión obligada se fue complejizando cada vez más a partir de los diálogos con Laura Weinstein en la sede de la Fundación GAAT³⁶ en Bogotá y los *compartires* con María Victoria Palacios Romaña y Pablo Hinestroza en la Fundación Latidos Chocó³⁷ en Quibdó, y de las entrevistas con representantes del sector empresarial y las entidades del gobierno, solo por mencionar algunos. Con lo anterior quiero decir que las conversaciones y entrevistas de investigación se fueron convirtiendo en *charlas*, *echadas de chisme*, *palabreos*, *cuchicheos* y *conversas*.

Esta interacción me permitió comparar las experiencias de trabajo y la situación de la inclusión laboral en cada una de las ciudades, es decir, conocer datos y los diferentes capitales adquiridos de las personas con las que conversaba. Bogotá tiene un recorrido un poco más extenso en la lucha e incidencia política para garantizar derechos laborales y, por otro lado, Quibdó cuenta con un ejercicio político interesante desde algunas voces, pero el sector empresarial es lejano, ausente y desinteresado de estas cuestiones, tal como lo ilustraré en el capítulo.

Este capítulo propone entonces una reflexión crítica de la experiencia de la inclusión en dos ciudades distantes. Para cumplir con este propósito identifiqué, cómo opera la

³⁵ El Centro de Memoria, Paz y Reconciliación es un espacio físico y simbólico ubicado en Bogotá que busca promover la memoria, la paz y los derechos humanos mediante ejercicios de verdad y reconciliación (Centro de Memoria, Paz y Reconciliación, s.f.).

³⁶ La Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT) trabaja por los derechos de las personas trans en Colombia.

³⁷ La Fundación Latidos Chocó es una organización que trabaja por los derechos de las personas trans en el departamento del Chocó.

condición y posición de clase, identidad étnica y género en la producción del sujeto y la sujeta ideal para los fines del capitalismo y la acumulación. Analizo cómo los rasgos culturales presentes en el mundo social conllevan a que las personas se posicionen mediados o influenciados por condicionamientos, prácticas y conexiones que pueden parecer similares, pero que las características del contexto las hacen diferentes (Bourdieu, 2002). Es decir, los posicionamientos y la interseccionalidad son necesarios para comprender que no todas las personas trans responden a un sujeto homogéneo.

Consecuentemente, esto fue evidente en el intercambio de conocimientos que tuve con las personas participantes, pues siempre emergía una variedad de experiencias atravesadas por las particulares del contexto: dinámicas y relatos de ciudad, lugar de trabajo, características de la actividad de trabajo, relacionamiento con las entidades gubernamentales, interacción y percepción de las empresas, capitales adquiridos, la experiencia de trabajo y la relación de todo esto con las formas como han construido sus identidades.

En ese sentido, este caminar estuvo cargado de una variedad de emociones, risas, nostalgias, sueños e historias de decepción y agradecimiento. En fin, la complejidad propia de formas de acumulación de capital en dos ciudades tan “diversas” como Bogotá y Quibdó cuando hay exclusión; por ello, la inclusión se torna una alternativa de vida para integrarse al mundo social, producir y salir del aislamiento y la segregación (Del Río Lugo, 2018).

En ese proceso de acumulación que atraviesa los cuerpos, las vidas y las construcciones identitarias de las personas, hay una tendencia a transformar la inclusión en una práctica discursiva del proyecto globalizador de las sociedades modernas y coloniales que, a su vez, hacen más productiva la acumulación de capital (Federici, 2020). Una posible causa de esto sería la manera en la que las empresas y entidades gubernamentales implementan políticas identitarias a favor de la inclusión y la diversidad, pero insertando ejercicios de instrumentalización de las personas trans (Curiel, 2021). Lo anterior lo pude evidenciar en las conversaciones con Nikita Dupuis-Vargas, quien contaba que en algunas entidades en las que ha sido vinculado como cuota laboral trans, la utilizan para la “foto”, es decir para mostrarse como una organización incluyente: “en el IDPAC yo estuve en la foto. De verdad, a mí me llamaron muchas veces para la foto del IDPAC” (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 17 de abril de 202).

Sea este el momento en el que propongo una revisión sobre cómo se han configurado ciertas relaciones de poder, inclusión obligada, ausencias y exotización de lo trans desde diferentes organizaciones públicas y privadas que, mediante el discurso de la inclusión laboral, han abierto (o no) puertas para el trabajo y el empleo de personas transmasculinas y mujeres trans.

3.1 Bogotá: entre la inclusión, la acumulación y la productividad

Como lo presenté en el capítulo 1, Bogotá, en 2006 y como un logro del gobierno distrital de ese entonces, protagonizó un momento trascendental en concierne a la inclusión laboral de las personas trans a través de la contratación de Charlotte Callejas en la Secretaría Distrital de Salud. Este acontecimiento tuvo despliegue en los medios de comunicación y, desde ese momento, se dieron otras contrataciones, la mayoría de ellas por medio de contratos de prestación de servicios, es decir, sin garantías laborales y con cargas de trabajo dispares frente a colegas cisgénero como lo presenté previamente mediante las palabras de Laura Weinstein (2020).

No obstante, a diferencia de Quibdó, Bogotá ha tenido una trayectoria muy diferente en términos de acceso al trabajo para las personas trans. Por un lado, Bogotá cuenta con una presencia superior de empresas que la capital del Chocó. Tan solo en el primer semestre de 2021, en Bogotá se habían creado 33.793 empresas (Nocua Álvarez, 2021) y para finalizar el año hubo en total 384.352 empresas activas en esa ciudad (Cámara de Comercio de Bogotá, 2022). Es decir, se registraron más de 300.000 potenciales organizaciones empleadoras en el sector privado.

Lo anterior sin contar las oportunidades de empleo en entidades gubernamentales: 72 entidades adscritas a la Alcaldía Mayor de Bogotá y las 20 Alcaldías Locales (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 2021, y Secretaría Distrital de Gobierno, 2021), las cuales se destacan por ser lugares de trabajo que han logrado

vincular a personas trans, algunas mediante contratos de planta y, la gran mayoría, a través de consultorías o prestación de servicios.

La Gobernación de Cundinamarca³⁸ tiene 43 entidades y oficinas: 24 secretarías, 18 entidades y el despacho del gobernador/a (Gobernación de Cundinamarca, 2022). Además, en Bogotá hay presencia de 69 oficinas del Gobierno Nacional (presidencia, vicepresidencia, ministerios, agencias, departamentos administrativos, unidades administrativas, consejerías, consejos y demás entidades de orden nacional) y más de 154 empresas, institutos, sociedades, fondos, establecimientos, superintendencias, unidades, entidades descentralizadas y demás entidades adscritas y/o vinculadas a ministerios o departamentos administrativos que tienen presencia en Bogotá a junio de 2022³⁹ (Función Pública, s.f.).

En suma, teniendo en cuenta este panorama de posibles lugares de trabajo en Bogotá, estaríamos hablando de 384.710 organizaciones, entre privadas y gubernamentales, las que configuran el panorama de potenciales empresas y entidades empleadoras en esa ciudad. Este listado no contempla algunas organizaciones o formas asociativas que no requieren tener registro de cámaras de comercio como partidos y movimientos políticos, instituciones de educación superior, formal y no formal conforme a la Ley 115 de 1994, Juntas de Acción Comunal, organizaciones religiosas, sindicatos, algunas entidades de salud reguladas por la Ley 10 de 1990 y la Ley 100 de 1993, cabildos indígenas, organizaciones gremiales de pensionados, propiedades bajo la ley de propiedad horizontal, clubes de caza y tiro, casas cárcel y otras personas jurídicas que cuentan con exenciones especiales (Cámara de Comercio de Bogotá, 2022).

³⁸ Para quienes no tengan el contexto sociopolítico de Colombia, Bogotá es la capital del departamento de Cundinamarca. Por ende, las entidades de la Gobernación de Cundinamarca desarrollan actividades en Bogotá.

³⁹ Esta información representa las entidades del gobierno nacional con presencia en Bogotá a junio de 2022. Con el nuevo gobierno de Gustavo Petro y Francia Márquez, se podrán crear, fusionar o eliminar algunas de estas entidades.

Antes de continuar con el análisis de los datos, es necesario mencionar que el ecosistema del empleo no solamente está conformado por las empresas, sino que también tiene agencias de empleo y otras fuentes como el gobierno y la cooperación internacional que generan acciones de empleabilidad y reconocen que falta sensibilidad sobre el enfoque trans. Al respecto, Milton Mora, quien ha trabajado durante varios años en empleo inclusivo en organizaciones como el Ministerio del Trabajo de Colombia, Telefónica Colombia y algunas organizaciones de cooperación internacional considera que:

El ecosistema tiene organizaciones sociales, están los centros de formación, después las agencias de colocación de empleo, después las empresas y luego ahí sí el gobierno y entidades cooperantes. La barrera organizacional más fuerte que me parece debemos mitigar es la sensibilización de las empresas. O sea, ellos no saben cómo trabajar con la diversidad. Y, es más, ni siquiera saben trabajar con población migrante, afro, jóvenes y de una están estos prejuicios y el estigma de: no lo saben hacer por su color de piel, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género. Entonces, para mí, esas son las dos grandes e importantes en el trabajo. En el proceso de inclusión, ya si tienen que estar necesariamente las organizaciones sociales trans, porque son ellas las que de base sensibilizan y las que pueden dar mejor la orientación (M. Mora, comunicación personal, 29 de junio de 2022).

Volviendo a los datos, tampoco tienen en cuenta lo que se conoce como el trabajo no regulado o no constituido de acuerdo con el registro de estructuras *legales* de cada país y que no se podría considerar como una empresa (Salcedo-Pérez, Moscoso-Durán y Ramírez-Salazar, 2020), lo cual genera una concepción de estas actividades de supervivencia económica como acciones *incipientes* de la cadena productiva (Castro Guiza, 2018). En el caso colombiano es importante tener en cuenta los dos tipos de empleo informal condensados en Artículo 2 de la Ley 1429 de 2010, más conocida como Ley de Formalización y Generación de Empleo:

- a) Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital.
- b) Informalidad con capacidad de

acumulación: Es una manifestación necesariamente representa baja productividad (Ley 1429, 2010)

Con base en la anterior norma, a abril de 2022, Bogotá presentó una tasa de trabajo/empleo informal de 33,1% frente a un 55,6 % de Quibdó (DANE, 2022). De estas cifras no existe desagregación por identidad de género en la que se pueda tener un panorama de las personas trans que están en lo que se conoce, de manera reduccionista, como “trabajo informal”.

La emergencia y aumento de este tipo de trabajo son un efecto de las prácticas neoliberales que operan en Colombia: la disminución de inversión internacional y nacional para superar la pobreza y fomentar el empleo, la inseguridad y las violencias, las falencias en el estado social y económico, lo cual conlleva a que la llamada “mano de obra” esté por encima de la demanda laboral. De ese modo, el trabajo se reconfigura desde la informalidad mediante otras alternativas no reguladas de conseguir ingresos económicos para la propia supervivencia y la de sus familias (Ochoa Valencia y Ordóñez, 2004).

Para esa misma fecha (abril de 2022), que utilizaré como referente para el análisis de toda la información⁴⁰, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) presentó un boletín técnico que recoge información del mercado laboral “LGBT” colombiano mediante la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual afirma que en Colombia hay:

136 mil personas LGBT que se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir el 27.1% de la población LGBT en edad de trabajar, mientras que el 34.4% (12,2 millones de personas) de la población no LGBT está fuera de la fuerza laboral (DANE, 2022).

⁴⁰ Todos los análisis de datos estadísticos serán a corte de abril de 2022 cuando cerró esa fase de la presente investigación.

El boletín también afirma que las actividades económicas que concentran el número principal de personas LGBT es el comercio⁴¹ (DANE, 2022). Aunque la ficha técnica del informe presenta que Bogotá y Quibdó estuvieron entre las 23 ciudades analizadas, estos informes no desagregan la información por ciudad ni por identidad de género. La ficha aún deja ver que existen dos módulos de recopilación de información: caracterización e identificación. En el de identificación se pregunta si la persona se reconoce como: hombre, mujer, persona transmasculina o mujer trans (DANE, 2022), pero esta información no aparece detallada en el informe del boletín y tampoco es resaltada como un asunto de interés.

Este tipo de datos dejan ver que las estadísticas y, en este caso, la entidad nacional que lidera estos procesos de recopilación y análisis de datos no ha tenido en cuenta las experiencias de vida de personas trans como algo que merezca atención. Así mismo, aún son atomizadas bajo la sigla LGBT y es fundamental considerar, desde una lectura contextual e interseccional, que las personas trans han vivenciado formas diferentes de exclusión y discriminación en el trabajo en comparación con las personas gays, lesbianas o bisexuales. Por ello, la información que presentan estos boletines, y la manera en que son recolectados los datos que presentan, no debería reproducir discursos que oculten o minimicen las formas de opresión que estas personas viven (Benjamin, 2021).

En el siguiente apartado ofrezco un análisis de los tipos de actividades económicas que configuran el universo del trabajo de personas trans en Bogotá. Este recorrido no contempla el trabajo informal, ya que es una problemática que dejo abierta para otras investigaciones. De todas maneras, hago las menciones cuando se hace necesario. En el caso de Bogotá, entrevisté y conversé con nueve personas entre mujeres trans, y personas transmasculinas, y con funcionarios⁴² de la administración distrital. Así pues, mencionaré algunas de sus experiencias relacionadas con la ciudad de Bogotá

⁴¹ Por comercio se entienden las ventas de servicios o productos, ya sea para uso o para transformación (Lemoine Quintero, Delgado Caicedo & Hernández Rodríguez, 2018).

3.1.1 Inclusión obligada en Bogotá: empresas, entidades, sectores y actividades económicas

En Bogotá, la presencia de diferentes empresas y asociaciones como la Asociación Nacional de Industriales (ANDI)⁴³ que promueven a la inclusión como un valor organizacional y un activo económico, hace que la competencia por el empleo sea mayor entre aspirantes (Martínez, 2021). Podría decirse que en la ciudad hay un *boom* por la inclusión mediante estrategias mediáticas y pedagógicas que involucran a representantes de diferentes sectores económicos.

Tuve la posibilidad de participar en algunos encuentros y eventos relacionados con la inclusión; en algunos fui como panelista y en otros como asistente. Quiero recalcar que estas actividades se vuelven masivas por la cantidad de personas que asisten. En una ocasión, en un evento llevado a cabo en una zona empresarial del norte de la ciudad, habían citado a las 8.00 de la mañana. Cuando llegué, faltando unos 20 minutos antes de la hora marcada, la fila le daba la vuelta a la cuadra. La organización convocante tuvo que habilitar pantallas alternas y hubo gente que no pudo entrar. Luego, con el cambio de dinámicas debido a la pandemia por Covid-19, se habilitaron actividades que contemplaban la trasmisión vía Internet.

Pude identificar que la mayoría de las personas que asisten y participan son representantes de dirección, gerencia, recursos humanos, comunicaciones y oficinas de inclusión y diversidad de diferentes empresas. Además, en la mayoría de estos eventos, la inclusión se enfoca, en primera instancia, en lograr la equidad de género desde un enfoque binario, es decir, recomendaciones y propuestas para que las mujeres (cisgénero) accedan al trabajo, mejoren sus ingresos y se cierre la brecha salarial entre hombres y

⁴³ La ANDI se encarga de orientar al sector empresarial en diferentes estrategias de desarrollo económico. Tiene su sede principal en Bogotá, pero presencia en otras ciudades mediante lo que llaman seccionales: Antioquia, Atlántico-Magdalena, Cundinamarca, Boyacá, Bolívar, Caldas, Cauca, Llanos Orientales, Norte de Santander, Risaralda -Quindío, Santander, Tolima-Huila y Valle del Cauca.

mujeres. Prima un desconocimiento frente a otras identidades, lo cual podría hacer que las estrategias de inclusión fallen (Llopis, 2017).

Este principio de equidad de género tiene sus matices y requiere de una comprensión amplia y responsable que problematice el alcance del concepto de equidad, pues nunca será lo mismo abordar una equidad o unas brechas para mujeres cisgénero blancas que para mujeres cisgénero negras o mujeres trans (Ribeiro, 2017). Es por esa razón que el pensamiento crítico desde campos de conocimiento como los feminismos afro, indígenas, así como los transfeminismos, afrotransfeminismos y estudios trans, cobran una relevancia trascendental a la hora de complejizar algunos conceptos que emergen de las prácticas neoliberales y sus problemáticas, entre ellos: equidad, igualdad, inclusión y diversidad (Botero Arango, 2021).

En una segunda instancia se abordan otros enfoques como el de discapacidad, seguido de estrategias para la inclusión laboral de juventudes⁴⁴ en edad productiva, población inclusión rural, migrantes, víctimas, población reintegrada, personas pertenecientes a los pueblos afrocolombianos o comunidades negras, indígenas, personas con orientaciones sexuales no hegemónicas (lesbianas, gais, bisexuales), entre otros. Muy al final aparecen algunas acciones incipientes relacionadas con las personas trans, en muchos casos envueltas en una bandera llamada “diversidad sexual y de género”. A continuación, presento una de las invitaciones a estos encuentros:

⁴⁴ En Colombia, desde un marco normativo, la juventud comprende entre los 14 y 28 años de edad (Ley Estatutaria 1885, primero de marzo de 2018). Cuando se mencionan a juventudes en edad productiva, quiere decir que estén por encima de los 18 años ya cumplidos.

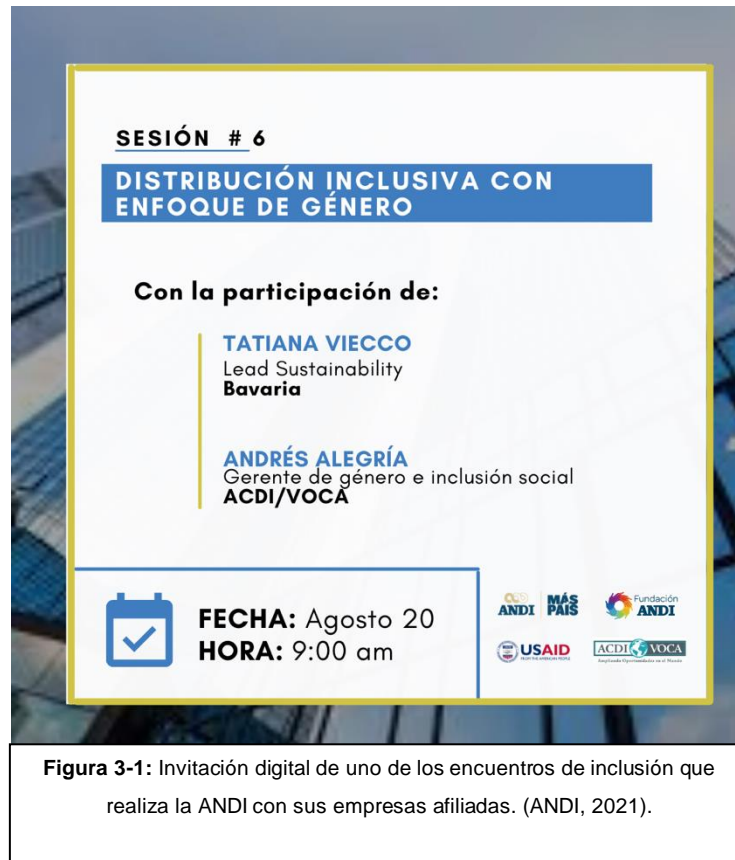


Figura 3-1: Invitación digital de uno de los encuentros de inclusión que realiza la ANDI con sus empresas afiliadas. (ANDI, 2021).

En ese encuentro participé como ponente; la idea era hablar sobre mi experiencia en torno la inclusión, particularmente, sobre cómo insertar un enfoque de género en procesos de distribución empresarial. Se conectaron más de 100 personas, con quienes conversé sobre cómo lograr procesos de negocio que sean inclusivos y fomenten la participación de diversas personas. De dicho encuentro ofrezco dos reflexiones para el análisis crítico de la inclusión: la primera es que es evidente la necesidad de las empresas de querer dialogar sobre inclusión y equidad como valores organizacionales a pesar que hay una línea muy marcada en abordar la equidad desde una perspectiva cisgénero. La segunda reflexión es que hay un interés por conocer más sobre la interseccionalidad. Sin embargo, la perspectiva interseccional que identifiqué tiende a ser confundida con algo similar a un enfoque diferencial, es decir, se omiten los cruces y las intersecciones entre categorías como el género y la identidad étnica, y se instaura una comprensión de forma separada, propiciando así una fragmentación que genera políticas liberales que exaltan la diferencia y refuerzan el multiculturalismo (Curiel, 2021). Por otro lado, es contradictorio el uso de la interseccionalidad como proyecto político en empresas del sector privado, las cuales hacen

parte de una estructura capitalista, tal como lo afirma Curiel en su crítica a la interseccionalidad y la inclusión:

La mayoría de la gente que usa interseccionalidad no busca un proyecto de liberación, sencillamente busca un multiculturalismo liberal, es decir, la inclusión. Y la inclusión, como ya sabemos [...], no resuelve los problemas estructurales de las desigualdades sociales [...] Que las mujeres estén el poder, pues eso no modifica las relaciones de poder que tienen la mayoría de las mujeres, que además no solo son mujeres, son otras cosas [...] El peligro de la interseccionalidad es que es un comodín (Curiel, 2021).

Siguiendo a Curiel, y articulando esto a lo encontrado en el trabajo de campo, la inclusión, así como la interseccionalidad en los ámbitos organizacionales, son dos conceptos complejos que no deberían ser abordados a la ligera, sino que ameritan ser problematizados para no repetir formas de violencias contra las personas que se convierten en “ese sujeto” de la inclusión. Así lo plantea uno de los entrevistados quien cuenta que, en su experiencia, ha identificado ejercicios de exotización de las personas que son incluidas, por lo que incita a problematizar la categoría inclusión:

en las empresas dicen: no acá somos inclusivos y en junio es el único mes donde se lo piensan y sacan el pecho y cambian visualmente su imagen y le ponen la bandera LGBTIQ+ a todo. Y ya uno ve el detalle: y pregunta, ¡oh! ¿cuántas personas trans tienes contratadas o como sabes que hay personas LGBT en la empresa? Y es que en los rankings de empresas inclusivas se entran a revisar al detalle y vemos cómo existe una carencia significativa de inclusión. Ahí viene la doble moral y bienestar: mariquis, sé cómo cualquiera. O sea, no digas nada, pero te das de inclusiva, que eres premiada y tienes un sello o certificación de inclusión y ni saben que es una persona trans. Ayer hablábamos en el WeTrade, un evento que organiza la Cámara de Comerciales LGBTI de Colombia, y llevaron a un ser transformista haciendo una representación negativa sobre personas trans y todo el mundo aplaudiendo y es como: no trajimos ni siquiera a una persona trans sino a una transformista que está haciendo un drag. Pero entonces, claro, después dicen: somos súper inclusivos y trajimos una persona trans para que nos divirtiera. Y fue como: uno, no es una persona trans; dos, los trans no somos solo espectáculos. O sea, no sabes qué es inclusión. Y son los directivos, los destinados a incluir, pues ni se piensan sobre ello. Es muy triste ver cómo, nuevamente viene el juego de la

exotización, no el respeto por las identidades. Mejor no digan nada porque no son empresas inclusivas y así no los jodemos. Eso, la verdad, deja mucho qué pensar y quienes nuevamente se lucran de decir que son o no son, de decir que supuestamente son ambientes seguros. O sea, hombres cisgénero, blancos y privilegiados que nada que ver con las personas trans, pero que sí se lucran simbólica y económicamente de personas trans. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 4 de diciembre de 2021)

Tanto Curiel como esta persona transmasculina invitan a un diálogo crítico de la inclusión como categoría que se ha insertado en las organizaciones, pero que requiere de mayor conocimiento sobre las identidades trans. Adicionalmente, dentro de ese recorrido por el ecosistema empresarial bogotano y la inclusión obligada, conversé con representantes de empresas de diferentes sectores económicos: hidrocarburos, organizaciones no gubernamentales, servicios, entre otros. Estas personas buscan que la inclusión impacte su productividad empresarial, pero se enfocan en las necesidades de las poblaciones cuya postulación en esas convocatorias les resulta necesaria. Así, por ejemplo, en muchas convocatorias en las que abiertamente invitan a personas “diversas” a participar, no se reconoce que los requerimientos del puesto distan de las experiencias de las personas trans.

De ese modo se legitiman patrones que afectan directamente la construcción de las subjetividades de personas transmasculinas y mujeres trans; algunas se presentan a dichas convocatorias, pero en el camino quedan por fuera porque no cumplen con requisitos de formación (títulos académicos), experiencia laboral (soportes específicos o certificación en trabajos formales), libreta militar en el caso de hombres trans o que su accionar activista no es reconocido como un oficio formal (Beauregard, Arevshatian, Booth y Whittle, 2016). Las empresas no se han acercado a los contextos, trasegares y experiencias trans y, por esa razón, acaban desconociendo el potencial de las personas trans (Spade, 2015; Stryker, 2017; y García Becerra, 2018).

Durante el trabajo de campo, una persona transmasculina compartió que la organización donde estaba trabajando, luego de pasar por un proceso de inclusión, no logró adaptar su estructura para no solicitarle libreta militar estando ya contratado:

hubo como dos factores que me hicieron irme de ese lugar: uno, como rollos internos económicos y de distribución del grupo que hasta a unos compañeros le suspendieron contratos por temas administrativos, y dos, la libreta militar. Entonces creo que esas fueron mis motivaciones para cambiar o no continuar pese a que sí estaba la oportunidad. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 19 de noviembre de 2022).

Ahora bien, durante mi participación en foros, encuentros, talleres y conferencias en Bogotá sobre esta problemática, pude reconocer que al interior de las empresas hay un interés particular de liderar las acciones de inclusión desde ciertas áreas: recursos humanos es la que más se encarga de estas actividades. También se da el caso de empresas que han creado cargos que suelen llamarse “diversidad e inclusión”, “género e inclusión” o simplemente “inclusión”. Estos cargos son liderados por personas cisgénero, la mayoría heterosexuales, cuya formación es en ciencias administrativas, gestión humana o estudios del desarrollo. Al respecto, es importante tener en cuenta que cuando las actividades de inclusión con enfoque trans en las organizaciones están lideradas por personas que no son cercanas a estos enfoques, se podrían reforzar dinámicas de exclusión (Collins, McFadden, Rocco y Mathis, 2015). Por eso, aún es latente la falta de miradas transdisciplinarias desde otros enfoques como los estudios de género, transfeminismos o estudios críticos de la inclusión y el trabajo.

Algunas de estas personas tienen muy buenas intenciones y buscan la asesoría de firmas consultoras en inclusión⁴⁵, agencias y observatorios universitarios que contribuyan a diseñar un plan de acción crítico con el cual puedan incluir a personas trans en sus empresas (Saldarriaga, 2018). Sin embargo, no todas lo logran. Una de ellas es una empresa del sector hidrocarburos que, al ver que no tenían ninguna persona trans en su planta, empezó a sensibilizar a equipo de trabajo para que, cuando se abrieran convocatorias laborales, se tuvieran en cuenta a personas trans. Otra de ellas, Sodexo, tiene trabajadoras sociales que hacen acompañamiento en los hogares de las personas

⁴⁵ Sobre esto volveré en el capítulo 6.

trans que vinculan. Esto con el objetivo de garantizar que tengan un bienestar emocional que no impida la realización de sus labores en la empresa.

En cuanto a las entidades gubernamentales, a diferencia de las actividades lideradas por algunas empresas, la administración distrital de Bogotá, en cabeza de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá, tiene diferentes estrategias para que la inclusión laboral de las personas trans se pueda articular al ecosistema empresarial. Aunque esto será abordado detalladamente en los próximos capítulos, en 2022 publicaron el informe “Diagnósticos y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI” (2022) de la mano de diferentes aliados como el Centro Nacional de Consultoría, la Fundación Interra y otros organismos de cooperación internacional. Este documento incluye:

acciones relevantes para superar la discriminación laboral de las personas trans en las entidades del Distrito, y enmarca acciones como la vinculación de personas trans en calidad de provisionalidad o en empleos de carácter temporal; el respeto por los nombres identitarios y su uso en las plataformas de identificación como carnets, cuentas de correo electrónicos, contratos, entre otros; y el despliegue de acciones de sensibilización para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de violencias. Aunque esta directiva solo aplica en el sector público y solo para la ciudad de Bogotá, es el acto administrativo que más ha avanzado en todo el país en pro de la inclusión laboral de personas trans. (Fundación Corona, Asociación Nacional de Empresarios – ANDI, USAID, ACIDI/VOCA, Interra, CNC y Alcaldía Mayor de Bogotá, 2022, p. 15)

Como he mencionado anteriormente, las acciones afirmativas, las cuotas o los cupos laborales para personas trans son esos primeros (e insuficientes) pasos cuando se pretende una promoción de los derechos laborales de personas transmasculinas y mujeres trans (Radi y Pecheny, 2018). Adicionalmente, son un refuerzo en la configuración de la inclusión como una obligación, o inclusión obligada, la cual puede generar daño en la construcción de las identidades de las personas trans al tornarse coercitiva. En ese sentido, varias personas entrevistadas afirmaron que vincularlas en lugares que no están sensibilizados en el reconocimiento de otras formas identitarias de construirse, genera violencias simbólicas, físicas, psicológicas y hasta persecuciones en el lugar de trabajo.

Este tipo de acciones afirmativas dirigidas a personas que muchas organizaciones leen como “diferentes”, como es el caso de personas transmasculinas y mujeres trans, caen en el riesgo de cosificarse bajo argumentos relacionados con la simpatía o la condescendencia que profesan diciendo que son capaces de ponerse en los zapatos de la otra persona (Briones, 2007; y Rodríguez Mayo, 2020). Intentar ponerse en el lugar de la otra persona puede ser un acto de desplazamiento. En otras palabras, asumirse, mediante ejercicios y acciones un tanto colonizadoras, es asumir que yo puedo tomar la posición de esa otra persona como propia (Butler, 2010). De ese modo se propician prácticas violentas de apropiación sobre las experiencias y construcciones identitarias de esa persona que “estoy” intentando incluir obligatoriamente.

Sobre esta cuestión, una de las participantes en la investigación, Lorena Duarte Bedoya, administradora de empresas, magistra en teatro y artes vivas de la Universidad Nacional de Colombia, y quien trabaja actualmente en la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, comentó que este tipo de acciones afirmativas se convierten en prácticas naturalizadas, pues ella, como veremos más adelante, ha tenido un recorrido por la administración distrital y se ha destacado por ser reconocida por la calidad de su trabajo, su capacidad crítica y habilidades que le han permitido ascender en cargos, responsabilidades y en honorarios. Lorena ha hecho parte de algunas acciones afirmativas impulsadas por la Alcaldía, puntualmente cuando ingresó al Centro Comunitario LGBT:

[En el Centro Comunitario LGBT] pues obvio debía haber una persona trans, una mujer trans. Entonces, como no había muchas estudiadas, fue como la tradición de que la secretaria y asistente del centro comunitario fuera una mujer trans y de hecho por ahí pasamos varias: pase yo, pasó Laura, pasó Alexa (L. Duarte Bedoya, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Las acciones afirmativas se convierten entonces en ramificaciones y redes de la inclusión obligada, ya que mediante medidas e imposiciones se fomentan prácticas incluyentes que, como en el ejemplo previo, pueden cosificar y reducir las capacidades, habilidades y anhelos de algunas personas trans a labores que, quizás, no son lo que esperaban o quieren proyectar hacia el futuro laboral. Sobre esto, Lorena tiene una postura crítica ya que las cuotas marcan la diferencia entre personas:

Yo no soy mucho de ese tema de las cuotas, pero sé que desde la equidad de género han funcionado muy bien, pero, por ejemplo, lo que yo he sentido es que a veces hay personas que se hacen pasar por trans para acceder a ciertos trabajos. Para mí no es el ideal, yo quiero que me contraten porque tengo la educación y la experiencia para que yo acceda como cualquier otra persona a un trabajo, pero no que me den el trabajo porque soy trans. De todas formas, me parece que a la larga estamos replicando otra vez lo mismo. Lo que me parece más clave a mí, es que el lugar donde yo vaya a trabajar tenga todas las garantías para poder desempeñarme laboralmente. (L. Duarte Bedoya, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Retomando el aporte de Lorena, si bien las cuotas laborales son una estrategia para hacerle contrapeso a las brechas estructurales que históricamente las personas trans han afrontado en los lugares de trabajo (Radi y Pecheny, 2018), la discusión se debe enfocar en cómo estos ejercicios de inclusión logran garantizar que las personas que han sido incluidas pueden gozar de una remuneración y un trato justo.

Frente a estas situaciones, Dane Aro Belmont, directora de la Fundación GAAT, y quien se reconoce como una mujer con experiencia de vida trans, considera que es necesario que las empresas empiecen a reconocer la existencia de otras formas de transitar el mundo por fuera del cisgenerismo prescriptivo, pero también poder identificar en dónde están y cuáles son sus habilidades. Es por eso que, desde la Fundación, ha liderado diferentes acciones para que la inclusión laboral de personas trans no sea una obligación y se mitiguen los efectos negativos de la inclusión abordada desde una política neoliberal del trabajo. En sus palabras:

primero necesitamos saber qué personas trans están y en donde, o sea, qué trabajos tienen, cómo están formadas académicamente, desde qué lugares. Digamos, ¿necesitan estos apoyos y todo para la vinculación laboral? Y empezamos a trabajar con algunas empresas que ya nos habían mostrado su interés y que ya habían trabajado con el GAAT en Translaborando, y empezamos aplicar acompañamientos laborales. Como bueno, antes de ingresar una persona trans a la empresa, necesitamos, así como por ejemplo con las personas ciegas hay que hacer unos ajustes razonables a la empresa para que la persona pueda brindarle toda la capacidad, toda su labor y todo su talento la empresa; o así como

las personas sordas, necesitan que las otras personas de la empresa aprendan lenguaje de señas, o aprendan lo básico para poderse comunicar, o aprendan algunas cosas, o como por ejemplo las personas que están en sillas de ruedas necesitan rampas, o temas de movilidad, eso mismo necesitamos con las personas trans. Y se hacen ajustes razonables (D. Aro Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Ciertamente cuando este tipo de acciones son lideradas y trabajadas desde la propia experiencia, pueden generar algunos resultados interesantes y transformadores. Sin embargo, algunas empresas aún realizan entrenamientos para que las personas vulnerabilizadas y racializadas se “preparen” y aprendan a presentar una hoja de vida, atender una entrevista o comportarse en el lugar de trabajo. En algunos casos, de hecho, les enseñan protocolos de vestimenta, de habla, de interacción, en los cuales se imponen ejercicios de normativización de las construcciones de identidades como, por ejemplo, no usar ropa llamativa o considerada “vulgar”. A estas prácticas las empresas les asignan un valor y son tenidas en cuenta para legitimar y ordenar los roles productivos en la estructura organizacional, también se conocen como “modos de autopresentación” (Moreno Becerra, 1982, p. 596). Esos modos son dispositivos o técnicas de control que pretenden modelar las conductas de los seres humanos para sujetarlos, reducirlos o gobernarlos (Agamben, 2011; & Agamben en Vega, 2017).

Entonces, la inclusión obligada en Bogotá también opera mediante tecnologías de control que buscan higienizar, normativizar y adiestrar las construcciones identitarias para que se “ajusten” al proyecto moderno colonial que promueve la inclusión: personas trans que no parezcan trans y que sean productivas. Así pues, Bogotá pareciera ser un epicentro de oportunidades laborales para personas transmasculinas y mujeres trans, ¿pero surge la pregunta por cuántas de estas personas están vinculadas en alguna de las 384.710 organizaciones (públicas, privadas y mixtas) que tienen presencia en Bogotá?

La respuesta a este interrogante es aún incierta, pues se requiere de un ejercicio de caracterización en el cual participen las mismas organizaciones de personas transmasculinas, mujeres trans y otras experiencias de vida trans y que puedan ofrecer un panorama en términos de sus derechos laborales. Las empresas y la administración distrital podrían, si se lo proponen, propiciar escenarios para que este tipo de problemáticas sean abordadas con los recursos y el rigor que se requiere.

3.1.2 Productividad y competitividad inclusiva: requerimientos necesarios para la inclusión de las personas transmascullinas y mujeres trans

Si bien el panorama presentado en el apartado previo muestra que, actualmente, las condiciones laborales para el acceso al trabajo parecieran ser propicias para que personas transmascullinas y mujeres trans accedan a oportunidades de empleo formal, también pone de presente algunas características propias de los modelos económicos neoliberales que se requieren para acceder a esos empleos. Entre dichas características están la competitividad y la productividad (Méndez Ramírez, 2013), las cuales son competencias que aspirantes a un puesto de trabajo deben demostrar durante el proceso de selección, principalmente en las entrevistas.

Lo anterior se puede apreciar en los “hallazgos” que realizan firmas consultoras para identificar cómo la diversidad y la inclusión pueden generar ingresos económicos a las empresas, principalmente, del sector privado y muchas de ellas con presencia en Bogotá. Es el caso de *Diversity Matters: América Latina* (2020), un informe que McKinsey & Company publicó en el 2020 en el que entrevistaron a 700 grandes empresas en países como Colombia, y que buscaba “medir” la “felicidad” y productividad de las empresas que son consideradas “diversas” por tener en su planta de trabajo a personas LGBTI y personas de “origen étnico”⁴⁶. De todos modos, en dicho documento se exalta la competitividad como un valor necesario para la inclusión. Es preciso tener presente que muchas empresas, consultoras y líderes empresariales se ciñen a los postulados de este informe, que contempla la inclusión obligada como un negocio.

⁴⁶ En las empresas que visité y entrevisté, las políticas de inclusión casi siempre empaquetan a las personas afro, indígenas o negras en categorías como: origen étnico, identidad cultural y, en los casos más violentos, la categoría reduccionista de *raza*.

En la siguiente tabla quiero ofrecer un análisis de algunos de los “hallazgos” encontrados, destacando a quién benefician las acciones de inclusión (a las personas “diversas” o a la compañía):

Tabla 3-1: Diversity Matters: América Latina

“Hallazgo”	La inclusión beneficia primordialmente a:
“(…) las compañías percibidas como diversas en términos de género tienen un 93 por ciento más de probabilidad de lograr resultados financieros superiores al promedio” (McKinsey & Company, 2022, p. 14)	La compañía.
“(…) el personal de las empresas diversas se inclina un 62 por ciento más que el resto a colaborar con otros equipos, y un 64 por ciento más a compartir ideas y mejores Prácticas” (McKinsey & Company, 2022, p. 26)	La compañía.
“(…) hay muchos líderes con visión de futuro que creen en las ventajas competitivas que podrían obtenerse gracias a un ambiente de trabajo más diverso. Estas compañías ven a la diversidad como una prioridad clave que las posicionará mejor en el mercado” (McKinsey & Company, 2022, p. 60)	La compañía.

Fuente: Diversity Matters: América Latina (McKinsey & Company, 2020). Elaboración propia, 2022.

Como se puede observar, el beneficio de la inclusión es para la compañía y no para quienes son los sujetos de la inclusión. Por ende, se podría reafirmar que, detrás de las prácticas inclusivas, hay un interés de empresarial basado en la productividad y la

acumulación, tal como lo afirma Oswaldo Méndez-Ramírez (2013) en su crítica a la inclusión y la equidad como prácticas neoliberales. Dicho de otra forma, las compañías, empresas u organizaciones con ánimo de lucro, tienen claro su horizonte de productividad promoviendo la diversidad para obtener ganancias:

el empresario no está preocupado por el modo en el que se produce y se sostiene la fuerza de trabajo, puesto que a él únicamente le preocupa su disponibilidad y su capacidad para generar beneficios. En otras palabras, el proceso de producción capitalista presupone la existencia de una masa explotable de trabajadores (Davis, 2004, 2020, p.231).

En suma, la inclusión obligada les llega a las empresas como una de las mejores alternativas para apuntarle a esas metas financieras, pues, por un lado, tienen personas trabajadoras (mano de obra) más económicas, que están dispuesta a trabajar para tener algunos ingresos (que en ocasiones no les permiten vivir bajo un principio de garantía de derechos) y sobrevivir en una ciudad costosa como Bogotá, a diferencia de otras como Quibdó.

Por otro lado, se hace necesaria una mirada crítica que, desde la misma academia, genere lógicas de coproducción de conocimiento con actores relevantes que luchan por los derechos laborales trans (organizaciones, colectividades, redes, entre otras) para que los estudios del trabajo en Colombia se den a la tarea de analizar estas problemáticas y proponer estudios, investigaciones y documentos críticos que orienten el accionar en diferentes esferas de la sociedad.

Como lo mencioné previamente, en Colombia los estudios del trabajo no han podido superar la visión economicista del empleo y el trabajo (Urrea Giraldo y Celis Ospina en De la Garza Toledo, 2016), lo cual necesita de lógicas transdisciplinarias y experienciales. Para lograr esto es imperativo desafiar las categorías modernas que separan los ámbitos laborales de los demás ámbitos de la vida, divisiones tan presentes en la sociología del trabajo y que llegan hasta las empresas y entidades gubernamentales.

Si bien Bogotá muestra un escenario óptimo para el desarrollo de una inclusión que vincule a las personas trans, también hay que tener en cuenta que la competitividad y la

productividad se convierten en una carrera, la cual podría tener efectos en las personas que se encuentran en lugares de desventaja. Es decir, aquellas personas trans que han sido racializadas o que cuentan con menos capitales que otras, podrían quedarse por fuera de esa carrera y así “se ven amenazadas por la exclusión, o al menos, están condenadas a formas de vida precarias” (Castel, 2014, p. 23).

En el caso de las personas transmascullinas y mujeres trans, lo anterior puede entenderse desde los posibles escenarios laborales que les ofrece la ciudad: ser parte de las acciones afirmativas del gobierno distrital, participar en las estrategias de inclusión laboral de las empresas del sector privado, teniendo en cuenta que en el proceso de selección hay múltiples barreras relacionadas con la educación que frenan su exitoso proceso, optar por emprender, articular el activismo con la generación de recursos económicos vía proyectos, el trabajo informal o los trabajos transexualizados, pero sobre esto, hablaré en el próximo capítulo.

3.2 Quibdó: escenarios de abandono y resistencia trans

Quibdó, una ciudad ubicada en el Pacífico colombiano, cuenta con 120.679 habitantes según el reporte del DANE (2018), de las cuales el 91,63% se reconoce como afrodescendiente⁴⁷ (Alcaldía de Quibdó, 2021). Quibdó, usualmente, es presentada como la ciudad con mayor desempleo del país: a abril de 2022 la ciudad tenía una tasa de desempleo de 21,9%, es decir, 10,7 puntos por encima de la tasa nacional que estaba en 11,2% (DANE, 2022).

⁴⁷ Esta investigación aborda solamente personas transmascullinas y mujeres trans que se reconocen como afrodescendientes, negras o afrocolombianas. Reconozco que en Quibdó hay población indígena trans, pero por el alcance de esta tesis, se deja abierta esa posibilidad para otras personas que quieran abordar la inclusión laboral de personas trans indígenas, la cual se podría enmarcar en la categoría de inclusión económica dado que estas personas enfocan sus actividades, primordialmente, en actividades como artesanías o ventas de productos.

En general, Quibdó siempre arroja cifras que la posicionan como una de las ciudades que ha sufrido un impacto fuerte en su economía dado el abandono, ausencia, inseguridad y violencia estructural por parte de los diferentes gobiernos nacionales, empresas del sector privado como las multinacionales u otras nacionales que tienen altos activos, pero también por factores como la presencia de grupos armados y estructuras delincuenciales (Robledo-Caicedo, 2019).

El sector empresarial de Quibdó suele ser etiquetado como débil (Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó, 2021), conformado en un 97% por microempresas de servicios y productos, las cuales tienen una escasa oferta de empleos (Cámara de Comercio del Chocó, 2020). Esto aumentando el estereotipo de pobreza e “informalidad” en la capital chocoana. A octubre de 2021, Quibdó presentaba 5.954 establecimientos activos en la Cámara de Comercio de Quibdó y 1.242 establecimientos informales (Cámara de Comercio del Chocó, 2022).

Adicionalmente, cuenta con aproximadamente 24 entidades gubernamentales con presencia en la ciudad, entre secretarías, oficinas, hospitales y entidades descentralizadas pertenecientes a la Alcaldía de Quibdó y a las Gobernación del Chocó (Gobernación del Chocó y Alcaldía de Quibdó, 2022). A diferencia de las 384.710 organizaciones identificadas en Bogotá, y si aplicamos el mismo esquema de recolección de información que hice para esa ciudad, Quibdó solo contaría con 5.978 organizaciones que, potencialmente, podrían convertirse en oferentes de empleo para las personas que viven en la capital chocoana. Esto, sin contar la información relacionada a establecimientos informales. Aun así, la configuración del tejido del empleo sigue siendo muy diferente al de otras ciudades capitales.

Quibdó tiene una Política Pública LGBTIQ+ municipal actualizada en 2021 y presentada al Concejo Municipal de Quibdó. Este documento fue liderado por una de las mujeres trans que participó en esta investigación: María Victoria Palacios Romaña, directora de la Fundación Latidos Chocó, quien, además, fue muy generosa con su tiempo para permitirme acompañarla en sus actividades laborales y en su vida diaria. Con María Victoria estuve en diferentes espacios en los que ella realizaba actividades de incidencia política: la Secretaría de Mujer, Género y Diversidad de Quibdó, encuentros municipales

convocados por entidades de gobierno nacional como el SENA y el ICBF para discutir sobre la garantía de derechos para las juventudes, por ejemplo. En esos espacios ella siempre proponía que se tuvieran en cuenta las vidas trans.

Recuerdo que en el despacho de la Secretaría de Mujer, Género y Diversidad mencionó que era necesario que la ciudad contara con referentes trans que lideraran un plan de acción para garantizar los derechos de esta población. María Victoria fue enfática en esa propuesta. En escenarios de franca oposición a su causa, ella se mantenía firme.

El acercamiento a María Victoria me permitió conocer más del panorama complejo de la inclusión y el empleo en la ciudad, pero también conectarme con otras experiencias de vida trans, entre ellas, con personas transmasculinas, las cuales han tenido procesos y tiempos de construcción identitaria muy diferentes al de las mujeres trans de la ciudad. Varios de los hombres trans que conocí en esa ciudad aún conservan su nombre identitario asignado al nacer, y algunos tienen temor a reconocerse desde su experiencia transmasculina porque tienen hijos e hijas y aún persiste el temor a que sean violentados o violentadas por la identidad de género de su padre. A continuación, algunas de las reflexiones que María Victoria me compartió en nuestros encuentros sobre este asunto:

El tema de mujeres trans es complejo, ahora imagínate el de hombres trans. La verdad es que no se han organizado y no se reconocen como hombres trans sino como lesbianas, y es difícil. Apenas el año pasado Latidos trató el temalésbico y se busca reconocer esa [construcción de] identidad. (M. Palacios Romaña, comunicación personal, 9 de enero de 2022).

María Victoria reconoce que en Quibdó (y, en general, en el departamento del Chocó), la investigación y los procesos de pedagogía y reconocimiento⁴⁸ de las personas

⁴⁸ Cuando María Victoria habla de pedagogía y reconocimiento, hace referencia a que las personas en Quibdó no tienen acceso a procesos o espacios que les permitan tener capitales para reconocerse de una u otra manera. Por eso, en el marco de esta investigación y por idea suya, en el grupo focal se abordaron preguntas y temas en torno a cómo se conciben las identidades, cómo las construyen y cómo les gustaría que las reconocieran.

transmasculinas están rezagados. En las entrevistas en entidades gubernamentales y empresas, constaté que se desconocía a qué nos referíamos cuando hablábamos de personas transmasculinas u hombres trans.

También desde las organizaciones activistas existe esta preocupación. En ese sentido, se destacan tres fundaciones que trabajan al respecto: Ébano Diverso, Fundación Johana Maturana y Fundación Latidos Chocó. De hecho, han propuesto una agenda específica para personas transmasculinas, a diferencia del trabajo que viene realizando la Fundación Latidos Chocó mediante el apoyo a Mulecho (Mujeres Lesbianas del Chocó), una organización que está naciendo y en la cual ellos han encontrado un espacio de participación.

A raíz de esta problemática encontrada en Quibdó, junto con María Victoria realizamos un grupo focal en la sede de la Fundación Latidos Chocó en el barrio Palenque. En dicho encuentro participaron seis personas trans: tres participantes se reconocieron como hombres trans (Pablo, Carmen y Eric), dos como mujeres trans (Sharok y María Victoria) y una persona que, por las dinámicas violentas y conservadoras de la sociedad y el contexto en el que vive, afirmó no pensar en realizar su tránsito de mujer a hombre (Leidy) por ahora.

Quisiera compartir el testimonio de Pablo Hinestroza, el primer hombre trans reconocido de Quibdó. Pablo tiene 55 años y se desempeña como periodista. Él ha sido parte fundamental de la historia de los movimientos de género y sexualidad en esa ciudad, pues desde finales de ochenta y comienzos de los 90 estuvo haciendo incidencia política y activismo para los derechos de las personas disidentes de género y la sexualidad. Ese día recuerdo que era un sábado en la mañana, estaba lloviendo y Pablo se sentó a mi lado para conversar. Entre los múltiples sonidos que se pueden percibir en el barrio Palenque, él afirmó que reconoce que la Fundación Latidos Chocó ha logrado comprender la importancia de hablar sobre hombres trans:

Latidos ha sido una fundación que ha llegado y se ha compaginado con nosotros. Se ha articulado con todos y entonces [considero que] es pegarse de ahí, de [las] cosas positivas y hacer un solo equipo que vaya en pro de todas y de toda la

población, no de un grupo no más, sino de toda la población LGBTI y cada quien en su esquema sacar pecho y "poner el pecho a la brisa" (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Carmen también se reconoce como un hombre trans, y afirma, como lo vimos en el capítulo 2, que la experiencia de ser hombres trans en Quibdó es muy dura. Por eso, ellos han encontrado en el activismo una forma de construirse, de tejer lazos de afecto y unión. Pablo y Carmen me manifiestan que aún existe mucho desconocimiento frente a la construcción de las identidades no hegemónicas y ellos hacen énfasis en que hay afectaciones particulares que impiden acceder a un empleo o encontrar formas de supervivencia económica que les permitan satisfacer sus necesidades básicas.

Estas afirmaciones se entrecruzan con la experiencia de Jaime Eduardo García-Vila, quien lideró la investigación "Participación de gays y lesbianas en la esfera pública en Quibdó: de la Fiesta de San Pacho al reconocimiento estatal" (2016). Si bien el autor se enfocó en las orientaciones sexuales no hegemónicas: personas gays y lesbianas, también identificó este temor frente al uso de las categorías por parte de personas trans:

Relacionado a este tránsito de género encontré otro aspecto que llamó mi atención. En las categorías que circulan en las grandes ciudades se les nombraría como personas trans, no obstante, ninguno de ellos decide autoafirmarse mediante esta adscripción, sino que adoptan un camino que parece más seguro bajo el término de "gay". Detrás de esto caben dos posibilidades: no saber qué significa ser trans o no querer usar categorías que puedan despertar homofobia o parezcan foráneas. Dado que sobre la categoría histórica con la que han sido nombrados, maricas, recae cierta carga negativa, lo mejor es reconocerse con una denominación más aceptada y más respetuosa, "gay". (García-Vila, 2016, p. 27)

La experiencia de García-Vila data de 2016 y es algo que pude evidenciar aún en las mujeres trans, algunas se reconocen como "mujeres gay". En el caso de los hombres trans o personas transmasculinas, se nombran por su nombre identitario como el caso de Pablo, o usan su nombre asignado socialmente, pero se reconocen como hombres trans, como es el caso de Carmen, o simplemente dicen que son lesbianas, pero en sus prácticas diarias se asumen como hombres, en ocasiones trans y en otros solamente hombres.

Este tipo de construcción de identidades se puede relacionar con que, para algunas personas transmasculinas, la posibilidad de empezar a asumirse como tal en su vida cotidiana, les permite reconocer que no es que quieran parecer hombres, sino que lo son (Preciado, 2014).

Por consiguiente, el uso de categorías en Quibdó y Bogotá es muy diferente. En Bogotá encontré que los entrevistados preferían ser reconocidos como personas transmasculinas, mientras que, en Quibdó, esa categoría no fue mencionada, hablaban de hombres trans. En el caso de las mujeres, se reconocían como mujeres o mujeres trans. Es por eso por lo que en algunos apartados hablo de hombres trans y no de personas transmasculinas.

3.2.1 Activismo quibdoseño por los derechos laborales trans

Retomando la Fiesta de San Pacho, durante mis visitas a Quibdó, fue notable que mujeres y hombres trans mencionaban a San Pacho como un espacio de incidencia política y activismo, que les ha permitido lanzar mensajes en contra de las violencias hacia las personas trans. De ahí que se diga que San Pacho es “el santo que ayudó a los maricas” (García-Vila, 2016, p.24), es decir, hay ciertos afectos por esta celebración y así fue mencionado en las entrevistas. Cuando en Quibdó se habla de construcción de identidades, se nombra la Fiesta de San Pacho⁴⁹ y los espacios y prácticas de visibilidad ganados.

⁴⁹ Su nombre es Fiesta de San Francisco de Asís (San Pacho) y se realiza anualmente en Quibdó entre los meses de septiembre y octubre. “Esta celebración de la identidad de la comunidad de origen africano del Departamento del Chocó está muy arraigada en la religiosidad popular. El Festival de San Pacho es el evento simbólico más importante en la vida de la ciudad de Quibdó. Fortalece la identidad del Departamento del Chocó y fomenta la cohesión social de la comunidad, propiciando al mismo tiempo la creatividad y la innovación al revitalizar y recrear los conocimientos tradicionales y el respeto de la naturaleza” (ILAM, s.f.)

Es interesante que, a pesar de ser una festividad de carácter religioso, las personas trans participan en las danzas y el diseño de vestuario, por ejemplo. Pablo comenta que:

Este año se aspira que las lesbianas puedan salir por primera vez en un San Pacho como lo hacen los gais porque los gais si lo han hecho durante mucho tiempo ¿Y qué hemos hecho algunos de los hombres trans que hemos estado ahí? Pues ha sido estar para que ellos salgan óptimos, salir corriendo, que se pongan la peluca (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Pablo resalta la importancia que las lesbianas hagan presencia en el San Pacho. Al hablar de las lesbianas está incluyendo a los hombres trans que, como él y Carmen, participan de los espacios colectivos en los que mujeres lesbianas hacen incidencia. Como ya se mencionó, los hombres trans quibdoseños son cercanos a los procesos liderados y organizados por mujeres lesbianas.

En todas las entrevistas y encuentros, y también en la información encontrada sobre asuntos LGBTIQ+ en Quibdó, Locomía fue mencionada como una agrupación pionera, hacia los ochenta y 90 del siglo XX, en sacar a la luz pública temas “incómodos” relacionados con género y sexualidad en las calles de Quibdó.

Locomía estaba conformada por Manolo Rosero, Erlin Mena y Misael Córdoba. Ellos realizaban espectáculos musicales en los que convocaban a muchas personas con el fin de enviar el mensaje de que existían personas por fuera del cisgenderismo prescriptivo y las orientaciones sexuales hegemónicas:

Locomía comenzó a hacer un trabajo de sensibilización sin darse cuenta del impacto que su grupo estaba teniendo en la población. Erlin menciona un punto crucial que conduce a discutir el significado de la esfera pública y privada, y es aceptar en la cotidianidad del pueblo a un individuo que tiene una sexualidad que se sale de la norma (García-Vila, 2016, p. 18)

Si bien en esas décadas en Quibdó no se hablaba de cisgenderismo prescriptivo, orientaciones sexuales no hegemónicas, personas trans e incluso LGBTIQ+, el mensaje que Locomía enviaba era de reconocimiento, visibilidad y respeto. En aquellos años, era

común llamar “homosexual” a cualquier persona que tuviera una identidad de género o una orientación sexual no hegemónica. De hecho, en diferentes ciudades del país también se ponía en duda la identidad de las personas trans y se les reducía mediante expresiones como falsas mujeres, degenerados o delincuentes (Correa Montoya, 2018).

Es necesario recalcar el carácter reduccionista y patologizante de la categoría “homosexual”. Esta, al igual que otras categorías como como “hermaforditas”, “travestis”, entre otras, han sido usadas para reducir, especialmente desde el discurso médico clínico y jurídico, a las personas que están(estamos) por fuera de las normas establecidas por las hegemonías del género y la sexualidad (Butler, 2007; Sánchez Avella, 2015; Escobar C., 2016; Stryker, 2017; Foucault, 2017; Zambrano Cruz, 2019; y Fausto-Sterlin, 2020). Sin embargo, con los años, muchas de estas categorías se han ido resignificando mediante ejercicios de reivindicación de derechos. En Argentina, por ejemplo, la categoría travesti es concebida como una identidad política que engloba diferentes complejidades y luchas que son necesarias legitimar (Berkins, 2006).



Figura 3-2: Grupo focal con participantes en la Fundación Latidos Chocó. Sede del barrio Palenque en Quibdó. 11 de junio de 2022. De derecha a izquierda: María Victoria Palacios Romaña, Leidy Yohana Córdoba, Carmen Delia Martínez, Sharok Hernández, Pablo Hinestroza, Andy Alegría. (Archivo personal: trabajo de campo).

Las personas trans de Quibdó no han estado ajenas a estas transformaciones. Por esas razones, desde múltiples frentes, trabajan por la garantía de derechos en torno al trabajo, a la dignidad y a la vida.

3.2.2 Un accionar desde las políticas públicas

Si bien en el capítulo 5 profundizaré en la revisión de la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó, en esta sección quisiera ofrecer un análisis de la relación entre inclusión, empleo/desempleo y políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas trans, pues así emergió durante el trabajo de campo. Abordo entonces cómo se configuran esas relaciones y tensiones mediante datos e información identificada con las personas participantes y también con representantes de las entidades gubernamentales.

Es importante reconocer que la Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó presenta la situación laboral de algunas personas LGBTIQ+, pero no especifica las condiciones en las que se encuentran las personas transmasculinas y mujeres trans quibdoseñas⁵⁰: A continuación, un apartado que ratifica esta tendencia:

Respecto la situación socioeconómica de las personas LGBTIQ+, las cifras ofrecidas por la Caracterización de Población LGBTIQ+ de 2017 de la Secretaría de Mujer, Género y Diversidad de Quibdó revelan que el 65,6% de la población pertenece al estrato uno (1). Frente a su ocupación laboral el 38,9% son empleados, 27,1% obtiene ingresos de manera independiente, y 7,5% no se encuentra laborando (Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó, 2022, p. 22).

El punto de análisis aquí es que, nuevamente, las personas trans son atomizadas bajo la sobrilla de lo LGBTIQ+, no hay datos desagregados por identidad de género, dificultando así que se puedan orientar acciones para la garantía de derechos de estas personas. Dicha

⁵⁰ Quibdoseño o quibdoseña hace referencia a las personas nacidas o que se reconocen como parte de la ciudad de Quibdó.

información, suministrada por la Secretaría de Mujer, Género y Diversidad de Quibdó, omite algunos datos que podrían ser necesarios para implementar planes de acción más cercanos a las realidades de las personas trans, entre ellos, ¿qué pasa con las personas que no están ocupando algún empleo formal?, ¿existe caracterización por identidad de género?, ¿a qué actividades corresponden “los ingresos independientes”?

Estas inquietudes ponen de presente, nuevamente, la falta de datos, la falta de interés por parte de la administración municipal para generar acciones que favorezcan los derechos laborales de personas trans y, sobre todo, la ausencia de garantías en términos de seguridad que enfrenta la ciudad como curre, por ejemplo, en la zona norte en la que pandillas y grupos disidentes de los procesos de paz controlan la vida cotidiana de los barrios. Estas prácticas de violencia en lugares en los que residen algunas personas trans, alimentan dinámicas de exclusión, miedo, desigualdad y terror que afectan sus construcciones identitarias, sus relaciones familiares y sus proyectos de vida (CNMH, 2018; Roberto Eulegelo, 2021; y CEV, 2022).

Las organizaciones delictivas exigen “vacunas” a cualquiera que quiera iniciar una actividad económica desde la legalidad. Una “vacuna” es una práctica en la que se obliga a pagar un valor que se cobra periódicamente para que iniciativas, negocios y empresas puedan seguir operando. En otras palabras, es una forma de extorsión (Moncada Carvajal y Lopera Tobón, 2018). Así lo afirma Milton Mora:

El problema en Quibdó es la seguridad. Las personas trans pueden tener muchas ganas de emprender y crear negocios, pero de inmediato deben pagar vacunas a organizaciones delictivas, afectando así las economías de estas personas. Eso es un problema más (M. Mora, comunicación personal, 29 de junio de 2022).

Este tipo de violencia, aunada a la violencia estructural que las entidades gubernamentales propician y ejercen sobre las personas trans de Quibdó mediante el abandono institucional, son consecuencias de prácticas capitalistas que se basan en la necropolítica y el necropoder para ejercer dominación frente a aquellas subjetividades que se construyen por fuera de los sistemas binarios y propios del proyecto moderno colonial. Esto implica que el ser humano, en este caso trans, afro o negro/negra, se convierte en materia prima

del proceso de producción, del cual el sistema opresor puede desistir si no acata sus mandatos. En este orden de ideas, el concepto de necropolítica puede ser útil para comprender formas de opresión y sujeción que se evidencian en Quibdó. Por dicho concepto nos referimos:

a la cosificación del ser humano propia del capitalismo, que explora las formas mediante las cuales las fuerzas económicas e ideológicas del mundo moderno mercantilizan y reifican el cuerpo: se estudia de qué manera éste se convierte en una mercancía más, susceptible de ser desechada, contribuyendo a aniquilar la integralidad moral de las poblaciones. Las personas ya no se conciben como seres irremplazables, inimitables e indivisibles, sino que son reducidas a un conjunto de fuerzas de producción fácilmente sustituibles. (Falomir Archambault en Mbembe, 2011, p. 15)

Estas vidas intentan ser manipuladas y precarizadas por parte de diferentes actores, es decir, el contexto violento busca controlar cualquier vida que esté por fuera de las hegemonías coloniales y, por ende, son vidas sobre las que cualquier estructura, o agente que quiere ejercer dominación, llámese administración distrital, gobierno nacional u organizaciones disidentes (grupos armados, paramilitares, microtraficantes, entre otras), pueden tomar el control para manipular sus planes, proyectos y construcciones, cayendo así en formas violentas de administrar los cuerpos (Butler, 2006; y Spade, 2015).

El concepto de vidas gobernables también puede ser útil para articular la configuración de prácticas que se implantan en Bogotá y Quibdó mediante las distintas formas que toma que la inclusión obligada en cada tejido particular: las empresas privadas, las organizaciones, pero, sobre todo, las entidades gubernamentales:

Las vidas gobernables se pueden comprender como aquellas subjetividades que subyacen ante los intereses políticos y burocráticos de esos “otros” que, legitimados o no legitimados por autoridades gubernamentales, buscan conservar una lógica de control que quiere mantener el poder y el *statu quo* de las cosas (Butler, 2006). En otras palabras, esas vidas gobernables podrían ser aquellas que están por fuera de las normas hegemónicas, como es el caso de las personas LGTBIQ+, y que están en una constante lucha por sus derechos, sus vidas y sus sueños, los cuales

pueden ser violentados por autoridades legitimadas o ilegítimas (Alegría Polanía, Zambrano Cruz y Weinstein, 2021, p.193).

La inclusión obligada en Quibdó, a diferencia de Bogotá, podría tornarse como una inclusión ausente, esto es, que no se da en escenarios empresariales en una ciudad con una alta incidencia de actores ilegales, lo que termina de problematizar más el panorama del acceso al empleo de personas transmasculinas y mujeres trans. A pesar de todo hay algunas empresas que, de manera orgánica, han dado pasos para que las personas trans puedan ser parte de sus plantas.

Durante mis visitas a Quibdó era recurrente la mención a Confimax; se había convertido, incluso, en la primera empresa en vincular laboralmente personas trans. Confimax Supermercados, es una empresa de servicios mayorista que ha generado acciones que han incidido en la construcción de subjetividades de algunas mujeres trans quibdoseñas, como fue el caso de Sarita Córdoba, una mujer trans que trabaja en Confimax y que, mediante esta experiencia de trabajo, ha ido construyendo su identidad: Con respecto a la pregunta por la experiencia en Confimax con respecto a su construcción identitaria, Sarita respondió:

Claro, me ha servido demasiado porque he crecido por medio de mi trabajo y cada día me siento más una mujer empoderada y con más capacidad. Y digamos este trabajo me ha permitido crear y aprender muchas cosas y, por medio de las personas, se le llena la cabeza de muchas ideas. Este trabajo me ha sacado muchas cosas y he progresado con lo que me han dado. Aunque sí he tenido varios choques con compañeros que creen que porque soy trans debo estar por debajo, o nos insultaban mucho, pero ya gracias a Dios tenemos jefes que sí están con nosotros. Y la verdad estoy muy feliz con esta empresa. (S. Córdoba, comunicación persona, 10 de junio de 2022).

A pesar de haber sido incluida por esta empresa, ella relató que los ejercicios de discriminación y comentarios violentos siguen presentes, pero la empresa les ha brindado apoyo en algunas situaciones que se han presentado. El gerente de Confimax es Nelson Alexander Cardona y es él quien ha promovido estas acciones. Confimax empezó siendo una confitería hace 16 años y ahora tiene 11 puntos de venta en toda la ciudad. Nelson comentó en una entrevista que algunas mujeres trans de la ciudad se acercaron a solicitar

trabajo y la empresa, sin saber qué era eso de la inclusión, hizo un proceso de selección con ellas y una de ellas logró ingresar a la nómina. Luego de eso, llegó otra y se empezó a contar que Confimax estaba generando oportunidades laborales para mujeres trans.

En el caso de Sarita Córdoba, ella se encarga de la coordinación logística y tiene un contrato fijo. Realizó estudios técnicos en asistencia administrativa, atención al cliente, procesos de paz y primera infancia y sueña con ser licenciada infantil, pero cuenta que es muy difícil ingresar a la Universidad Tecnológica del Chocó porque piden muchos documentos que no tienen. Sin embargo, cuenta que haber sido parte de esta iniciativa de inclusión le ha permitido soñar y ha posibilitado a la organización conocer más de las personas trans:

Mi experiencia acá en Corfimax fue algo tan especial que, por mi forma de ser aquí, he sido acogida por mis compañeros y mis jefes. Mis metas son entrar a la Universidad y estudiar Pedagogía Infantil porque amo a los niños y tengo ese carisma para llegarle a las personas, en particular a los niños. Y además en la empresa me acogieron muy bien, es una empresa de la gente y del pueblo que apoya a las personas del Chocó. Mi jefe me ha apoyado económica y personalmente; ha sido muy especial y yo invito a las personas trans para que muestren que sí somos personas responsables, porque creen que, por ser maricas, ya diciéndolo de forma vulgar, no tenemos derecho a acceder a un buen trabajo o a un buen estudio porque como somos así, como “vulgares”. Y sí, estoy muy contenta en la empresa. Mi deseo no es quedarme aquí siempre, sino que sueño con esa carrera de Pedagogía Infantil. Esta es la única empresa en el Chocó que acoge a personas de la comunidad. (S. Córdoba, comunicación persona, 10 de junio de 2022).

En su planteamiento es evidente que persisten algunos estigmas asociados a las personas trans como el ser consideradas vulgares, lo cual les lleva a esforzarse más que las personas cisgénero pues deben demostrar que son responsables. Así opera el trato diferencial entre personas trans y personas cisgénero, es decir hay una diferencia que se genera o refuerza en los procesos de inclusión que evidencia los límites entre lo normal y lo anormal, lo aceptable y lo inaceptable, lo permitido y lo no permitido (García Becerra, 2018; Halberstam, 2018; y, Henao Orozco, 2018), en otras palabras, los efectos de la inclusión obligada.

A diferencia de su experiencia en Confimax, Sarita cuenta que su primer trabajo fue en una casa de familia como cuidadora de niños y niñas, pero el padre y madre la despidieron argumentando que ella era muy buena pero que no querían generar traumas en su hijo e hija porque todo el tiempo preguntaban si Sarita era una mujer o un hombre (S. Córdoba, comunicación personal, 10 de junio de 2022). De acuerdo con lo anterior, cobra mucho sentido tener en cuenta los planteamientos de Silvia Federici sobre las labores que las mujeres hacen (desde hace varios siglos) y cuya remuneración económica no se corresponde con el nivel de esfuerzo, en algunos casos ni siquiera se les paga por lo que realizan. Existe, igualmente, la percepción de las personas trans, o quienes decidimos alejarnos de la norma cisgénero, somos personas peligrosas por “naturaleza” y ejercer labores del cuidado con niños y niñas no es una de las labores que deberíamos realizar (Preciado, 2022).

La experiencia de Sarita está atravesada por su identidad de género y étnica y por su proceso de formación. Ella, al ser una mujer trans, afro y que en ese momento no había accedido a la educación, debió afrontar diversas y entrecruzadas situaciones de opresión por sus múltiples maneras de construirse como mujer (Viáfara López y Urrea Giraldo, 2006; y Hill Collins, 2017). Este tipo de situaciones son propias del sistema moderno colonial, es decir, son usualmente las mujeres las que deben realizar el trabajo del cuidado y doméstico, el cual ejecutan bajo situaciones precarias en cuanto a salario, trato y condiciones laborales, pero adicionalmente se ignora su rol en la construcción de capital ya que sus funciones en el cuidado y trabajo doméstico no son consideradas importantes (Federici, 2018).

Entender que hay sistemas de opresión cuyas afectaciones son diferentes es un aspecto por trabajar por parte de administración municipal, por no ir más lejos. Con el propósito de tratar estos asuntos, conversé con una representante de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad de la Alcaldía de Quibdó, quien afirmó que ella simplemente ve los perfiles, pero no tiene ninguna directriz para considerar un perfil por su identidad de género, algo que aún comprenden como “tendencias” y/o “condiciones”, o confunden con orientación sexual:

Digamos que yo no veo las tendencias, sino los perfiles profesionales. Si llega un economista que hace parte de la población [trans] y se autodenomina como tal, yo igual lo que hago es ver el perfil profesional, lo demás no me interesa. Y que verdaderamente tenga la experiencia y cumpla con los objetivos contractuales. Y siento que con ellos hay que trabajar mucho eso, de que si hay unos que están bien formados o en procesos de formación. Y pues para mí eso no es una limitante. Y pues si la ley me dice que tengo que contratar una persona LGBTI, pues ahí sí tendré que verlo (Funcionaria Directiva de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad de la Alcaldía de Quibdó, comunicación personal, 28 de junio de 2022).

Cuando una funcionaria que tiene poder de decisión en la entidad manifiesta que, si la Ley le dice que tiene que contratar personas trans, ella tendría que revisarlo, es un ejemplo de cómo algunas medidas coercitivas se convierten en el “fruto” de la inclusión obligada como estrategia de control y regulación, así como en una práctica para “compensar” los efectos violentos del capitalismo (Henoa Orozco, 2018). En otras palabras, estos escenarios y argumentos jurídicos parecieran convertirse en estrategias para que las estructuras de poder, como es el caso de las entidades gubernamentales, se libren de la responsabilidad de atender y garantizar los derechos de las personas que incomodan en las sociedades.

Mientras tanto, en Quibdó las personas trans siguen adelante con sus procesos políticos, y quienes no logran vincularse a una organización, encuentran otras alternativas laborales que les permitan sobrevivir. Con todo, prevalece una lógica colonial en la que las empresas y las entidades, como poseedoras de algún tipo de poder, le “facilitan” la vida a las personas trans de la ciudad mediante oportunidades laborales:

Confimax me brindó esa oportunidad, simplemente no somos mujeres prostituidas. Tenemos mucho para salir adelante y la empresa me dejó ver que había otro camino diferente al de la prostitución, y siento que, así como esta nos abrió la puerta, podrían ser más las que lo hagan (S. Córdoba, comunicación persona, 10 de junio de 2022).

Al final de cuentas, y como lo he querido mostrar en este capítulo, a la empresa, al empresario, a la empresaria (porque aún no identifico una empresaria no binaria), lo que le interesa es aumentar su capital y capacidad de acumulación. La inclusión no es un asunto central; lo importante es la reputación, la imagen, la ética del trabajo bien hecho

para cumplir las metas financieras. En Confimax fue ratificado ese postulado de la siguiente manera: “independiente de que sea trans la persona, mientras haga su trabajo bien, debe estar incluida en cualquier nómina de cualquier empresa” (N. Cardona, comunicación personal, 10 de junio de 2022).



Figura 3-3: Acompañamiento a Sarita Córdoba en su jornada laboral en Confimax. 11 de junio de 2022. (Archivo personal: trabajo de campo).

Se puede concluir que si la persona hace bien su trabajo, esto traerá beneficios a la empresa, pero qué sucede con los anhelos y sueños de esa persona, como Sarita, que quiere ser licenciada en pedagogía. Pasan a un segundo plano porque la primera necesidad es sobrevivir económicamente, el ecosistema capitalista hace uso de la inclusión para ofrecer una ilusión a estas personas. De todas formas, anhelar es una

forma de retar al futuro y proyectar un escenario de múltiples posibilidades (Gutiérrez Martínez, 2022). Esto sucede con Sarita y muchas de las personas trans con las que conversé en Quibdó.

Quisiera cerrar esta sección con los aportes compartidos por Johana Maturana, lideresa negra y trans, directora de la fundación que lleva su nombre y cuyo trabajo en favor de las personas trans ha sido reconocido a nivel nacional. Johana asegura que todavía hay por hacer en las empresas:

Yo creo que hay que formar y capacitar a los empresarios para que realmente desde el respeto empiecen a mirar a las mujeres y hombres trans, desde el ser. Cuando hablo del ser, hablo de la parte integral del ser humano, como persona viviente, como persona que define un género diverso. Entonces, que miren sus capacidades y se les dé la oportunidad que son personas y que somos personas

maravillosas capaces de seguir construyendo país y construyendo empresa, y seguir apostando a la construcción de nuevas ideas y retos en la parte empresarial, de la administración en la parte privada y pública. Creo que eso es lo que permite verdaderamente configurar los cambios que se quieren en el Chocó y en Quibdó. Que no se mire la parte realmente del género, que mire verdaderamente las capacidades de los chicos y chicas trans. En Colombia, en el Chocó, en las regiones del Chocó y en todas las partes. (J. Maturana, comunicación personal, 10 de junio de 2022).

A modo de reflexión, considero que en el caso de Quibdó se hace necesaria una articulación y un trabajo mancomunado entre las empresas, las entidades gubernamentales y las organizaciones trans. Para impulsar la vinculación de personas transmasculinas y mujeres trans es fundamental reconocer, primero, cuáles son sus habilidades, proyecciones e intereses para, después, apuntarle a ejercicios de coproducción, los cuales podrían menguar los efectos de las prácticas neoliberales en las vidas de estas personas de formas menos violentas.

3.2.3 Las personas trans, el *desarrollo* económico y las complejidades de la inclusión

A lo largo de este capítulo quise compartir un panorama comparado de Bogotá y Quibdó a través de las configuraciones con/entre inclusión, trabajo, personas trans, empresas, administraciones locales y otros actores/factores que inciden en los procesos de inclusión laboral de personas transmasculinas y mujeres trans. Este recorrido posibilita la entrada al capítulo 4, que busca profundizar en las experiencias de trabajo de algunas personas trans y cómo esto se ha relacionado con la construcción de sus identidades.

Anteriormente abordé algunos casos como los de Sarita Córdoba, Pablo Hinestroza, Dane Aro Belmont y María Victoria Palacios Romaña, quienes me acompañaron en este recorrido para conocer sus ciudades, lugares de trabajo, incidencias y disidencias. Sus

aportes fueron fundamentales para comprender desde la experiencia, más allá del dato estadístico, reparando en las complejidades que se activan detrás de los datos.

Para finalizar este apartado, propongo un análisis del significado de la inclusión para algunas de las personas con las que conversé. Esto fue algo que emergió durante las clases del Doctorado, en las conversaciones colegas y el campo lo confirmó mediante interrogantes: ¿qué es la inclusión, especialmente la inclusión laboral, para las personas trans y para las organizaciones que tienen interacción con hombres y mujeres trans? Como veremos, hasta la inclusión tiene significados polisémicos que varían de acuerdo con el rol de cada persona y al contexto de enunciación. Así pues, frente a esa pregunta en Quibdó hay diferentes visiones de la inclusión. Esta categoría es entendida como una oportunidad, pero también como una falencia en el sistema estatal para garantizar los derechos de las personas trans. Dicho de otro modo, si existe la inclusión es porque algo está fallando con relación a determinadas personas que viven en ese lugar. En los testimonios de María Victoria Palacios Romaña y Pablo Hinestroza:

La inclusión laboral es poder contar con la participación, o presencia de todas las personas sin distinción de raza, género, discapacidad. Eso es un espacio inclusivo, donde puedan haber de todas las personas y no hay límites por sus creencias y demás cosas personales (M. Palacios Romaña, comunicación personal, 9 de enero de 2022).

Para Pablo, la discusión se relaciona algunas deudas que hay en el territorio, específicamente con personas son ciudadanas, pero han sido violentadas de alguna manera y eso debe ser reconocido:

No estoy muy de acuerdo con esa categoría porque nosotros de por sí ya pertenecemos al territorio. Ya lo que queda es que las identidades y el Estado no han reconocido y no nos han dado el derecho dentro del territorio. Pero para mí son logros que se han conseguido, pero de antemano el hecho de nacer en Colombia sea como sea yo ya estoy incluido en el panorama en Colombia y en todos sus aspectos. En las sociedades, en los entes, en todo (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Se puede notar que hay dos tonos diferentes en las formas como estas personas conciben la inclusión laboral. También, como vimos en el capítulo 2, hay diferencias generacionales entre él y ella, y eso implica que su activismo es diferente, lo cual hace más enriquecedor el panorama de la incidencia política en esa ciudad. A diferencia de la crítica que María Victoria y Pablo hacen a la inclusión, la representante de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad considera que hay parte de responsabilidad en las mismas personas trans, pues se requiere que se formen para que puedan acceder a los trabajos. En sus palabras:

Para que haya una verdadera inclusión por parte de ellos, es que se formen en otros sectores para que tengan ese trabajo decente y estén vinculados a una institución o entidad y tengan sus prestaciones. Yo no veo la persona, veo el título. Prima más si en el título porque claro, hablamos también de oportunidad. Digamos que, si se me presenta una persona con la misma formación, me inclinaría más hacia ellos porque estamos en un tema de inclusión que es donde debo mirar. (Funcionaria Directiva de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad de la Alcaldía de Quibdó, comunicación personal, 28 de junio de 2022).

Este tipo de percepciones abren una puerta para indagar sobre los capitales que han adquirido las personas trans y cómo las entidades gubernamentales, empresa y organizaciones trans que trabajan por los derechos laborales podrían generar un diálogo en el que estas apreciaciones sobre formación, competencias, oportunidades e inclusión se puedan discutir en aras de propuestas de inclusión que puedan favorecer a todas las partes.

En Bogotá hay también una mirada muy crítica de la inclusión por parte de las personas trans, pues la ven como una posibilidad de garantía de derechos para las personas trans, pero también identifican múltiples vacíos. Esos vacíos pueden, a la postre, derivar en ciertos vicios del multiculturalismo y la exaltación de la diferencia (Curiel, 2021). Presento algunos que permitieron delinear la noción de inclusión obligada:

El concepto per se insiste en que existe una exclusión. Entonces incluir, habla de personas, experiencias, población, sectores sociales que de alguna forma innata a

su ser y experiencia no tiene el mismo acceso a un contexto, institución o entorno de igual forma a otras personas que no tienen esa condición o característica. Entonces incluir habla de los ajustes necesarios de ese escenario para incluir o aceptar para poder recibir y garantizar la estadía de una persona. Ahora, ya en términos de inclusión de una persona trans al ambiente laboral, es tener en cuenta y naturalizar y cuestionar y modificar todos los requerimientos para el acceso, permanencia y rutas. En el acceso, que no pregunten su nombre anterior, esos discursos como que no. Que lo traten igual. Garantizar mi permanencia en los carnets, baños. Y lo otro, la permanencia de las personas con las que pueda compartir, que estén capacitadas y que no me traten mal, me hagan el feo, que no me persigan. Como que esas personas tengan claridad sobre mi identidad. Y lo otro, es tener claridad sobre unas rutas. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 19 de noviembre de 2022).

Para esta persona transmasculina, que pidió que su nombre no se publicara, la inclusión es la necesidad de hacer normas rigurosas que posibiliten el acceso a los derechos que tienen las personas trans. Pero también se materializa en la no perpetuación de las violencias en los lugares de trabajo. Dane Aro Belmont, a su vez, define la inclusión como

una prueba que funciona un montón en políticas públicas para garantizar ciertas cosas y abrir la discusión sobre temas importantes, pero siento que no es la solución completa. Esa inclusión debe garantizar ciertas cosas, y siento que parte de la voluntad de quienes quieran hacerlo y llevará a la inclusión laboral. Es un trabajo al que le falta empatía (D. Aro Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Nuevamente, y siguiendo los planteamientos de Ochy Curiel (2021), la inclusión, como parte de las prácticas neoliberales, no es la solución a todos los problemas de desigualdad que viven las personas que han sido excluidas, racializadas o reducidas en el discurso de la diferencia. Y así pareciera reafirmarlo Lorena Duarte Bedoya, cuando dice que:

a veces pareciera como que la inclusión fuera como un lugar de pobrecito, de estar como: ay pobrecito, ven acércate. Entonces se utiliza desde el lugar como de que yo tengo el poder de acogerte o de excluirte. Entonces, la inclusión pareciera como dar una limosna, es algo que hago porque tengo un buen corazón. Y creo que es

el lugar de donde se debe salir y llegar en sí a la inclusión. La inclusión es brindar las garantías reales, pero desde la equidad, no de dar lo que me sobra o hacer un favor porque eso no es hacer un favor. Pero para eso todavía hay que transformar la cultura muchísimo y no sentir que estás haciendo una obra de caridad (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2022).

Lorena y Dane son críticas de la inclusión como un postulado que se basa en la obligatoriedad, que deban incluir estas personas porque toca hacerlo y no porque hayan identificado una necesidad. Al respecto, podría decirse que la Alcaldía de Bogotá ha logrado desarrollar ejercicios de comprensión sobre las falencias en el sistema para la atención de las personas trans. En este sentido vale la pena detenerse en la definición de inclusión que propone el director de Diversidad Sexual:

La inclusión laboral es propender para que el mérito sea la base estructural realmente en la participación de la población y la permanencia de las personas en cualquier ámbito laboral o de trabajo. Y para que eso suceda, y para que realmente sea el mérito, debe haber cambios estructurales. Como está hoy, no aplica el mérito, no aplica porque eso implica que se tenga en cuenta a quienes pasaron por mejores condiciones de educación o acceso a mejores oportunidades, o quien simplemente no fue excluido o excluida del sistema educativo, del tema laboral, de ciertos escenarios de apoyo familiar, social y cultural. Por lo tanto, hablar de inclusión laboral es hablar de que en algún momento esa meta que tenemos como sociedad donde verdaderamente prime el mérito, sea posible teniendo en cuenta que hay una eliminación absoluta de unas barreras y obstáculos que garantizan hoy la desigualdad y la falta de oportunidades para poder competir y concursar de forma tranquila y con garantías de que se va a hacer de la mejor manera (D. Alonzo, director de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá, comunicación personal, 22 de marzo de 2022).

Alonzo habla de la meritocracia, la cual es una categoría problemática porque en sí misma no reconoce los cruces de opresión que las personas pueden tener y fomenta la competitividad. Es decir, la meritocracia en tanto discurso es hegemónico y se fundamenta en las políticas de competencia, diferencia y desempeño óptimo en el trabajo (Skrentny, 1996; Sime Poma, 2014; y García Cívico, 2021) Como hemos visto, en el caso de las

personas trans, sus capitales adquiridos no son, en algunas ocasiones, lo que las empresas están requiriendo para ser competitivas y productivas.

Como quise mostrar, hay diversas comprensiones sobre la inclusión laboral. Estas pueden ser basadas en experiencias propias, pero también en torno a la interpretación de la realidad que cada persona tiene y que, a la postre, genera conexiones y puentes que, a su vez, conducen a la coproducción de conocimiento (Cohen y Gómez Rojas, 2011), como en este caso sucedió con la inclusión obligada. Quisiera detenerme en tres caracterizaciones que recopilan las apreciaciones de las personas participantes:

1. La inclusión laboral como apuesta capitalista y práctica neoliberal permite a las empresas tener mayor productividad mediante “mano de obra” que está en necesidad de oportunidades de trabajo y, como ocurre en el caso de algunas personas trans, sale más “barata” porque sus experiencias de trabajo y formación las ubican en lugares menos calificados que otras.
2. La inclusión laboral es una acción necesaria y obligatoria que deben implementar empresas y entidades gubernamentales para “ayudar” a personas que lo necesitan, entre ellas, hombres y mujeres trans.
3. La inclusión laboral es un dispositivo de poder que, por ser una práctica neoliberal y paternalista, genera prácticas violentas que conllevan a la precarización, lo cual no garantiza mejoras en las vidas de las personas trans.

Estas tres posibles definiciones de la inclusión laboral en clave trans operan de manera diferencial de acuerdo con el contexto y metas de quien está en ese circuito de la inclusión. En la siguiente nube de palabras se pueden identificar las categorías que más se mencionaron durante el trabajo de campo. Vemos que trabajo, empresa, vida, inclusión y experiencia son las categorías con mayor interacción en los discursos de personas trans, empresas y entidades gubernamentales en las dos ciudades.

pues al verlas de manera articulada y repetitiva, conforman un campo semántico a partir de las experiencias de estas personas.

A modo de reflexión

Tanto en Bogotá como en Quibdó hay todavía mucho camino por recorrer para lograr comprender, de una manera contextual y desde una perspectiva interseccional, cuáles son las necesidades, planes y sueños que personas transmasculinas y mujeres trans tienen en torno a la construcción de sus planes de vida mediante un trabajo que esté acorde con la calidad de vida que anhelan.

No obstante, en Quibdó el abandono institucional se manifiesta en la falta de puestos de trabajo y de empresas sólidas económicamente, lo que hace que las personas trans, muchas de ellas racializadas y vulnerabilizadas, sean dejadas a su suerte para que encuentren otras formas de supervivencia económica, diferente a emplearse en una empresa.

En el caso de Bogotá, por el contrario, se han dado varios procesos encaminados a la inclusión laboral de personas trans, tanto en empresas como en entidades gubernamentales. Sin embargo, la inclusión se vuelve obligatoria y genera ejercicios desiguales al marcar la diferencia de las personas trans a través de salarios precarizados, pocas garantías laborales y escasas posibilidades de ascender.

En ambos casos es evidente que empresas y entidades gubernamentales sacan provecho de la posición de desventaja en la que se encuentran algunas personas trans ofreciéndoles condiciones laborales menos favorables. Esto determina su existencia y participación mediante formas de gobierno institucionalizadas desde las políticas identitarias (Mbembe, 2011).

Es así como este caminar, que tenía como objetivo conocer y analizar cómo se manifiesta la inclusión obligada de personas trans en Bogotá y Quibdó, se convirtió también en un detonante de malestares, ausencias y anhelos que fueron manifestados por quienes

participaron en los encuentros. Analizar la inclusión de esta manera, abre paso a una mirada crítica de las prácticas laborales y el trabajo, tal como se verá en el próximo capítulo. Además, me permitió tensionar y complejizar el activismo y las luchas trans en clave de garantías de derechos, sobre lo cual volveré en el capítulo 5.

Capítulo 4. “El trabajo lo es todo”⁵², pero... Una aproximación al concepto de trabajo desde una epistemología trans

El presente capítulo tiene como objetivo realizar una aproximación a las dinámicas y significados que tiene el trabajo para algunas personas trans en Bogotá y en Quibdó. Esta aproximación estará acompañada de las experiencias de trabajo de mujeres trans y personas transmasculinas con quienes conversé durante los últimos casi cinco años. Propongo una profundización en las implicaciones que tienen las prácticas laborales en empresas y entidades gubernamentales para la construcción de las identidades de personas trans. Este apartado tendrá en cuenta los aportes que se han hecho desde la crítica al capitalismo, la división sexual del trabajo y su relación con las identidades de género y los procesos de racialización desde una perspectiva interseccional.

En ese sentido, y considerando que he identificado un vacío en los estudios del trabajo en Colombia que integren una perspectiva trans, he propuesto una aproximación que relacione la teoría crítica con la visión del trabajo que ofrecieron las personas trans entrevistadas⁵³. Durante este capítulo se verán reflejadas las relaciones y tensiones que se tejen entre el trabajo y otras prácticas como el activismo y la movilización social, las cuales hacen parte de la lucha por los derechos laborales de las personas trans.

⁵² Frase tomada de la conversación con Lorena Durarte (Comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

⁵³ Es necesario tener presente que, durante el trabajo de campo, algunas de las personas trans manifestaron que sienten que la academia no les deja hablar de estos temas porque no tienen la formación o los títulos que se supone requieren para hacerlo. Por lo tanto, esto se puede interpretar como parte de la teoría credencialista (o de selección), es decir, que el interés por el capital humano para el trabajo y la productividad se basa en la educación formal. Esto implica que aspectos relacionados con el género y la identidad étnica son considerados características adscriptivas y tienen asignado un valor en la selección de los roles productivos en las empresas (Moreno Becerra, 1982)

Propongo un abordaje del *trabajo* desde cuatro tipos que emergieron a raíz de las conversaciones con las personas participantes y de un ejercicio de análisis desde diferentes epistemologías y campos de conocimiento, entre ellos: los estudios del trabajo (o nuevos estudios del trabajo como abordé en capítulos previos), los estudios críticos de la inclusión, los estudios de género, los estudios y las epistemologías trans y afro, los feminismos, los estudios decoloniales y, desde una perspectiva que aboga por la crítica, los estudios económicos y de las ciencias administrativas que aborden problemáticas relacionadas con el capitalismo y el neoliberalismo.

Los tipos que propongo son: 1). *trabajo* clásico (entendido desde los lugares “típicos” en los que cualquier persona busca medios de supervivencia económica: empresas y diferentes sectores económicos en los que hay una relación de subordinación entre “patrón” y personal empleado (De la Garza Toledo, 2009; y Marx, 2021), 2). el activismo como forma de trabajo (abordado desde las actividades que mujeres trans y activistas transmasculinos realizan para promover y defender derechos, pero que les generan ingresos económicos representados en salario y/u honorarios), 3). otros trabajos remunerados (que abarcan trabajos que presentan algunas variaciones frente a los clásicos: consultorías, emprendimientos, artes, generación de contenidos digitales, entre otros, que no conservan lógicas explícitas de subordinación ni relaciones contractuales rígidas con empresas), y 4). trabajos transexualizados que refieren a las ocupaciones que algunas personas trans encuentran formas de supervivir económicamente: peluquería y trabajo sexual pago, entre otros, pero que son fijados y estereotipados como “única” opción desde las políticas de la diferencia.

Quisiera aclarar que enfoco en tres de esos tipos: el trabajo clásico, el activismo como forma de trabajo y en otras formas de trabajo remunerado en las que se configuran diferentes ejercicios de supervivencia/sujeción/dominación para personas trans en Bogotá y Quibdó. El tipo de trabajos transexualizados emergió durante el trabajo de campo en las entrevistas y en la revisión de literatura, pero considero que es un tema amplio que merece ser tratado con tiempo y conocimiento encarnado en otra investigación. Además, ya existen otras organizaciones que tienen experiencia en este tema y que lo están abordando desde diferentes frentes, entre ellas: Red Comunitaria Trans, Fundación Latidos Chocó, Santamaría Fundación y la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans, solo

por mencionar algunas. Así que ese tipo de trabajo se verá reflejada solamente cuando haya sido mencionada por alguna de las personas participantes.

4.1 ¿#TrabajoSíHay? y el sistema sexo/género

Quise empezar este subcapítulo usando uno de los *hashtags* que más se emplean en redes sociales para promocionar ofertas u *oportunidades* laborales brindadas por organizaciones (tanto empresas como entidades), pues es muy común, sobre todo en plataformas digitales que tienen como objetivo divulgar empleos y consultorías como LinkedIn y Facebook, poner #TrabajoSíHay en sus anuncios de empleo o consultorías para facilitar la búsqueda.

Y es que antes de la existencia de las redes sociales digitales, y de que se relacionaran de manera tan compleja las categorías de empleo/trabajo/inclusión, la categoría de *trabajo* ya existía. Incluso, personas como Roxana Albaensi (2015), mencionan que la noción de *trabajo* estaba presente desde periodos precapitalistas y se fundamentaba en la idea de que el ser humano era propietario de una fuerza de trabajo, así como de formas propias de producción, que le posibilitaban manejar los recursos que había a su alrededor, además de ser partícipe de relaciones de cooperación, intercambio y producción (Albanesi, 2015).

Sin embargo, el concepto del *trabajo* es muy complejo porque cambia continuamente y se manifiesta mediante diferentes relaciones que, a su vez, varían según el contexto (De la Garza Toledo, 2009). Por ello es necesario comprender esta categoría y sus efectos desde distintas perspectivas, entre ellas desde el sistema sexo/género. El sistema sexo/género está presente en todas las sociedades como “un conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo y la procreación humanas son conformadas por la intervención convencional” (Rubin, 2013, p. 44). Siguiendo los planteamientos de Gayle Rubin (2013), hay que considerar que el sistema sexo/género incluye mucho más que la

reproducción desde un sentido *biológico*⁵⁴, porque contempla los modos de producción que organizan, estratifican, producen y jerarquizan las identidades. Tal como sucede con las mujeres cisgénero en las teorías críticas al capitalismo, en las cuales se las ha concebido como “una reserva de fuerza del trabajo para el capitalismo” (Rubin, 2013, p. 38), con las personas trans hay ciertas algunas similitudes y dilemas compartidos se analizarán a lo largo del capítulo.

Por eso, en esta investigación hago una aproximación contextual a la categoría de *trabajo*, es decir, hilando las posturas tradicionales con otras posturas desde los feminismos y las epistemologías trans. En los planteamientos de Marx,

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de las fuerzas mismas (Marx, 2008, p.p. 215-216).

Dicho concepto se aproxima a las formas de acumulación de capital que hacen parte de del núcleo del capitalismo. Esta aproximación es retomada por Silvia Federici para insertarle una mirada crítica desde los feminismos y en una relación contextual con las mujeres. Silvia transforma el concepto de trabajo en un concepto ampliado en el cual las formas de producción capitalista han ubicado a las mujeres en el trabajo doméstico. Ella afirma que el trabajo doméstico no es cualquier forma de empleo, sino “la manipulación

⁵⁴ Pongo esta categoría en cursivas para manifestar una postura crítica, ya los enfoques biologicistas son una problemática constante que genera violencias en las construcciones identitarias y vidas de las personas trans.

más perversa y la violencia más sutil que el capitalismo ha perpetrado nunca contra cualquier segmento de la clase obrera” (Federici, 2018, p.p. 36-37).

La diferencia entre el trabajo doméstico y otros tipos de trabajo es que se explotan a las personas trabajadoras, es impuesto a las mujeres y se ha convertido en una suerte de atributo de su personalidad y psique, así como en una aspiración que las reduce a la esfera de lo privado (Federici, 2018). Es así como se ha intentado negar su carácter como trabajadoras y su participación en el mercado (Pineda Duque, 2018).

Mientras tanto, desde las epistemologías trans el concepto de trabajo también tiene algunos matices diferentes a la categoría marxista. Una de ellas nace desde el trabajo social en diálogo con los estudios de género en la que Liliana de las Mercedes Ramírez (2017), desde una perspectiva inspirada por los planteamientos de Lohana Berkins, afirma que posibilitar el acceso al trabajo para las personas trans no es garantía de sus derechos, pues hay condiciones en el contexto que pueden llegar a ser violentas.

Según ella, la importancia y necesidad de abordar el trabajo desde una epistemología trans radica en que este hace parte del ser humano y “colabora con la construcción de nuestra subjetividad y por lo tanto de nuestra identidad individual y colectiva” (Ramírez, 2017, p. 5). Si bien esto aplica de modo general, en el caso de las personas trans cobra importancia porque les permite adquirir capitales para construir sus identidades.

Por consiguiente, quise proponer una comprensión del concepto de trabajo desde diferentes campos de conocimiento, pues eso hace que cobre importancia la investigación transdisciplinar, la cual permite abordar una problemática desde diferentes miradas y epistemologías y, sobre todo, genera diálogos, tensiones y posturas que posibilitan otras formas de análisis ante las representaciones que se dan de dicha problemática (Girola en De la Garza Toledo y Leyva, 2012).

Y es que para hablar de trabajo es necesario remitirse al derecho al trabajo, no sin antes tener en cuenta que este concepto tomó sentido teórico en las ciencias sociales a través de la Revolución Industrial (Thompson en De la Garza Toledo, 1972). En ese momento, el capitalismo empezó a tener “una forma moderna y cuando en algunos procesos productivos centrales fueron introducidas las máquinas para la realización de la

transformación de la materia prima, impulsadas no por la fuerza de los obreros sino, inicialmente, por la del vapor” (De la Garza Toledo, 2013, p. 315).

Esos procesos de trabajo asalariado dieron paso para que se empezara a pensar, desde diferentes campos epistémicos, la relación de las personas trabajadoras con sus derechos. Según Jaramillo Jassir (2010), el derecho al trabajo abre una discusión central en el mundo durante los comienzos del siglo XX, pues este derecho encontraba como “núcleo” y resultado de su función al *contrato*, es decir, un artefacto vinculante entre los derechos laborales y los derechos civiles que ubicaba a las personas en una estructura jurídica para acceder a formas de subsistencia económica.

Sin embargo, esta discusión se fue complejizando con la emergencia de otras categorías, como la de *relación laboral*, que puso en el centro del debate la problemática de unir, o separar, lo civil de lo laboral, algo que se dio, principalmente, en países como Alemania (Jaramillo Jassir, 2010).

Así mismo, existen otros conceptos que han estado implicados en la formación del *trabajo* como una categoría que debe problematizarse en las ciencias humanas y sociales, entre ellas, *fuerza de trabajo*, también entendida como *capacidad de trabajo*, es decir, “el conjunto de facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx, 2021, p. 203).

Esta definición de *fuerza de trabajo* podría, fácilmente, dialogar de una manera crítica con las formas y prácticas en las que el *género* opera desde una perspectiva biologicista, o sea, fundamentado en una “función biológica” y material de los cuerpos, para producir estereotipos que, apalancados en instituciones económicas, sociales y políticas, cosifican las identidades de género no hegemónicas, entre las que categorizan a las personas trans, para establecer sistemas de división del trabajo según las “capacidades” de una persona (Butler, 2002; y Conway, Bourque y Scott en Lamas, 2015). Esta categorización se puede notar incluso entre mujeres trans y personas transmasculinas, como lo menciona Laura Weinstein:

A las mujeres trans, pues, digamos que, en muchos casos, pues se les expulsa de sus hogares a una edad muy corta, y eso pues nos pone en un lugar de poco acceso a educación, a trabajo, bueno, y a otras posibilidades. En cambio, en el caso de los hombres trans, las familias todavía se lo piensan, dicen como: “Ay, juepucha, pero si echamos a este chino, pues resulta que este chino tiene algo y le tenemos que cuidar”, ¿no?, y “¿Cómo vamos a hacer eso?”, “No, más bien démosle educación”. Entonces, digamos, que esto también es violento para ellos, pero les da unas posibilidades que no tenemos las mujeres trans. Entonces, digamos que es mucho más difícil. Pero, por ejemplo, hay hombres trans han logrado entrar a bancos, por ejemplo, yo recuerdo un chico, que estuvo trabajando en un banco, precisamente porque querían hacer una acción afirmativa y pues digamos que los chicos trans han logrado estar en otros lugares un poco diferentes, a los que han podido llegar las mujeres trans. (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

Lo anterior dialoga con las formas cómo el biopoder establece y fija posiciones para las personas que están por fuera del proyecto moderno colonial, que se caracteriza por buscar sujetos y sujetas cisgénero, heterosexuales, blanco mestizas, sin discapacidad, es decir, pretende una “normalidad” hegemónica en la existencia humana digna para trabajar y producir los ideales y metas de modernidad (Foucault, 1970; Bauman, 2008; Henao Orozco, 2018; y Curiel, 2021). Entre las conversas con Laura, pude identificar que estas marcaciones son frecuentes también en las mujeres trans:

Muchas veces, y hablo específicamente de las mujeres trans, no estamos en las mismas condiciones de competir que otras y otros. Entonces, esto también nos pone en lugares donde las posibilidades de ver mayor remuneración y hace que la inclusión se torne más compleja. (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

Este tipo de estereotipos y formas de “concebir” las habilidades de una persona desde las facultades físicas, contribuyen a que tome fuerza la precarización laboral de las personas trans, pues algunas de sus experiencias y saberes pueden ser vistos como aportes poco significativos para el desarrollo de modelos capitalistas fundamentados en la productividad. Es decir, reproduciendo las teorías credencialistas que mencioné previamente, en las que las personas son productivas en relación con los títulos que posean y la educación a la que hayan accedido (Moreno Becerra, 1982). Cabe recordar que, como se ha presentado

con datos, en muchos casos las personas trans han sido vulnerabilizadas al ser expulsadas de diferentes espacios, como las instituciones educativas, mientras están realizando sus procesos de tránsito.

Es así como las mujeres trans que trabajan en peluquerías en Bogotá tienen conocimientos y habilidades que les han permitido devenir y construir sus identidades, pero siguen siendo ubicadas en lugares en los que les discriminan y no se reconocen sus aportes al desarrollo productivo de las ciudades (Bello Ramírez en Arango Gaviria y Pineda Duque, 2018).

Por ende, el concepto de *trabajo* es tan polisémico y contextual que varía de acuerdo con cada autor, autora, apuesta epistemológica o momento de emergencia. Según Michel Husson (2001), al referirnos al *trabajo* estamos, directamente, evocando un lado que tiene su episteme en formas de explotación, dominación y esclavitud, pero también hace referencia a reconocimiento social y realización (Husson, 2001). Enrique De la Garza Toledo (2009) dice críticamente que:

el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y, en ciertas condiciones, con valor de cambio. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres y, como resultado de ella, el hombre genera productos y él mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, y la manera de lograrlas (De la Garza Toledo, 2009, p. 117)

Esta mirada, nuevamente, desconoce las dinámicas y los ejercicios de dominación, desventaja y racialización a las cuales están sujetas las personas trans que, como es el caso de esta tesis, interpretan y viven el *trabajo* (o el acto de trabajar) desde un lugar distinto al que pueden vivir otras personas como los hombres cisgénero. Así lo pude identificar mediante la experiencia de trabajo de Nikita Dupuis-Varga, quien habla de la presión que se siente en contextos mayoritariamente cisgénero cuando se hace parte de las cuotas laborales trans:

cuando tú estás en un espacio cisgénero, uno sí siente una gran responsabilidad social en tu espalda, porque según como lo hagas, así nuevamente van a ser

calificadas las personas trans. Así, seguramente así les pasa a las mujeres, les pasó en década anteriores. Yo siento que uno sí termina cargando una responsabilidad, o por lo menos, yo la sentía, de “tengo que hacer lo mejor posible en mi puesto, ser el mejor trabajador, para que en ningún momento se llegue a pensar que las personas trans no somos perezosas, que las personas trans no somos de cuidado, que las personas trans somos tal cosa, que las personas trans no cumplimos plazos, etc., etc., etc.”. Así no sea, así uno no debería meter la pata y que eso no calificara a toda una población, pero cuando uno es el único, sí recae toda la responsabilidad sobre ti. Esa sensación se siente, que obviamente no es una sensación que sientan las personas cis, o sea, una persona cis puede meter la pata y es otra persona cis que metió la pata, pero no califica a las personas, a toda la población cisgénero, pero con personas trans sí pasa. Eso se siente, tú lo percibes. Entonces, uno se cuida; yo me cuido un resto en el lugar laboral y con todo y que son lugares amigables, pero yo sí cuido mucho de mi buen trabajo. También para que no quede como “Ah, el consultor trans, sino como el consultor que sabe un resto y que coincide ser una persona trans”. (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 17 de abril de 2020).

Es inminente la necesidad de contextualizar el concepto de *trabajo* a la aplicabilidad que se vaya a dar, pero más aún, se debe tener una lectura crítica de las conexiones, medios y relaciones que se configuran desde/con otros mundos, identidades y factores en los que el *trabajo* pretende organizar, o no, las experiencias de las personas (De la Garza Toledo, 2009). En otras palabras, hay “varios miles de personas que trabajan, pero lo hacen en condiciones claramente inferiores al estatus del trabajo” (Castel, 2014, p. 19).

Y es que, consecuentemente, si hablamos de *trabajo*, debemos hablar del salario, o

la herramienta mediante la que gobierna y se desarrolla el capital, es decir, que el cimiento de la sociedad capitalista ha sido la implementación del salario obrero y la explotación directa de las y los obreros. (...) Esta explotación ha resultado ser todavía más efectiva pues que la falta de remuneración la oculta: *en lo que a las mujeres se refiere, su trabajo aparece como un servicio personal externo al capital* (Federici, 2018, p. 21).

Articulando este planteamiento a las realidades de mujeres trans y personas transmasculinas, se podría decir que el salario representa una forma de supervivencia económica, pero, en muchos casos, ese salario se convierte en una forma de explotación,

pues, como vimos previamente por medio de las palabras de Laura Weinstein y Nikita Dupuis Vargas, en múltiples ocasiones los salarios son inferiores a los de las personas cisgénero. Algo similar le ha sucedido a Lorena Duarte en los diferentes lugares donde ha trabajado, en la mayoría de ellos como resultado de iniciativas de inclusión laboral para personas trans. Ella cuenta que los ingresos han sido un factor que ha generado preocupación en su trasegar y en sus procesos de construcción:

En el primer trabajo, a mí el dinero no me alcanzaba. Yo recuerdo que no me alcanzaba y tenía que esperar salida de otros contratos, no tener vacaciones pagas, a veces en el momento donde se acababa el contrato mi preocupación era porque se me iban a terminar los recursos. Digamos en todos esos trabajos, el sueldo era apenas para vivir. Ahora bueno, ya he sentido la posibilidad de ir ahorrando, pero antes nunca. Entonces cuando estaba sin contrato, hacía avances con las tarjetas de crédito, hacía otras actividades u cosas mientras me salía un nuevo contrato. Lo que te decía, cuando me iba a hacer esa cirugía, yo en esa situación tan delicada y sin un ingreso teniendo incapacidad médica. Eso es completamente injusto con las personas. Y también sabemos que, para aplicar a un puesto de planta, es como ganarse la lotería. Y a veces no es lo más recomendable, porque iniciando lo que te dan con prestaciones y demás, no se compensa con lo que te dan en un contrato por prestación de servicios (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Lo anterior implica notar la diferencia entre hablar de salario y honorarios, ya que en las prácticas neoliberales se flexibilizó también la remuneración de las personas y se eximieron a las empresas de sus responsabilidades con su personal de trabajo (Duggan, 2003; Harvey, 2005; De la Garza Toledo, 2009; y Spade, 2015).

Los honorarios por prestación de servicios podrían ser una “salida” para que prácticas de inclusión obligada tomen forma en diferentes empresas. Por ende, los honorarios que recibe una persona como resultado de un contrato de prestación de servicios están sujetos a múltiples deducciones por seguridad social, pensiones y retenciones, que disminuyen significativamente lo que al final se recibe como “pago” por esos servicios.

Así pues, los contratos de prestación de servicios se han convertido en la moneda de cambio para presentar la inclusión obligada como oportunidad laboral. Estas problemáticas

alrededor del trabajo, las formas de contratación y el contrato mismo, afectan de manera particular a hombres y mujeres trans, tal como lo manifestó Laura Weinstein en un conversatorio titulado “Trabajo, Experiencias de Vida Trans y Covid-19”, realizado de manera virtual el 2 de junio de 2020, el cual tuve la posibilidad de organizar y moderar⁵⁵ como parte del trabajo de campo para la tesis doctoral y en el que participaron personas trans como Ximena Borré Torres y Camilo Losada:

Yo aquí quiero referirme también a algo que es importante hablar, y es que según el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT, en el año 2016, dice que 4 de cada 100 personas trans en Colombia tienen un contrato laboral formal. Eso, realmente, digamos que pues nos pone en un lugar de precarización y en unos lugares bastante difíciles. Lo que esto nos hace ver es que, pues, las personas trans estamos en trabajos informales y en el caso de las mujeres trans, en trabajos transexualizados, como son: pues la peluquería, el trabajo sexual, que son como la única manera de poder sostenernos (...). Yo quiero aclarar acá que es importante decir que el problema no es estar en el trabajo sexual, sino que tengas que estar porque es la única opción, sino que ésta también debería ser una decisión propia y autónoma de poder estar allá, y no es porque te toque o éste sea el único lugar donde podrías estar. Yo creo que el verdadero cambio de transformación que se requiere, para materializar todo lo que tiene que ver con el derecho al trabajo, pues no solamente es entendido como el acceso al empleo o abrir convocatorias para personas trans, sino que ese es solamente el punto de llegada. Yo creo que lo que necesitamos precisamente es que éste sea un punto de partida, pero realmente considero que es importantísimo que todo lo que tenga que ver con el derecho al trabajo en Colombia, debe transformarse para que las personas trans podamos acceder sin prejuicios, sin violencias, sin ningún tipo de exclusión (Escuela Estudios de Género – UN, 2 de junio de 2020). *Trabajo, Experiencias de Vida Trans y Covid-19* [Archivo de video]. Recuperado de <https://zh-cn.facebook.com/escuela.estudiosdegenero/videos/trabajo-experiencias-de-vida-trans-y-covid-19/722419968510663/>

⁵⁵ Este conversatorio fue realizado con el apoyo de Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, RDiversia y Alegría Comunicaciones y Pedagogía.

De esta manera, la invitación de pensarse un devenir y una construcción conjunta del significado del *trabajo* para las personas trans es algo que se debe seguir complejizando desde el diálogo entre la academia y las organizaciones sociales, movimientos, colectividades, activistas transmasculinos y mujeres trans que, constantemente, están aportando al conocimiento desde sus experiencias.

Presento a continuación la visión que me compartieron algunas de las personas con quienes conversé, pues las luchas cuando son vividas en cuerpo propio permiten replantear los conceptos (De Lauretis, 1993). Estas reflexiones críticas hacen parte de un ejercicio que busca aportar para que se sigan complejizando, tensionando, destejiendo y tejiendo las comprensiones sobre el trabajo desde una mirada decolonial y trans. Esta propuesta busca problematizar las geopolíticas del conocimiento y la colonialidad de los saberes (Restrepo y Rojas, 2010; y Lozano Beltrán, 2021).

4.2 El *trabajo* clásico como campo complejo de análisis y una aproximación al concepto de *trabajo* desde algunas miradas trans

El trabajo clásico constituyó, por varios periodos y en diferentes países con prominentes estructuras capitalistas y también llamados países “desarrollados”, uno de los principales aportes para el crecimiento de sus economías. Es así como:

además de productos físico materiales implicaba en la fábrica la definición del tiempo (jornada de trabajo) y espacio (las paredes de la fábrica) en los cuales se producía, claramente diferenciados del tiempo y espacio del de la reproducción de la fuerza de trabajo en la familia o el tiempo libre. Se trata eminentemente de trabajo maquinizado y asalariado al mando de El Capital (relación entre dos partes, capital y trabajo). Sobre esta base se erigieron la mayoría de los conceptos de la sociología del trabajo, del derecho laboral, de la economía, de las relaciones industriales (De la Garza, 2017, p.p. 11-12).

Al referirnos a esta categoría se involucran elementos que están relacionados con actividades industriales, pero también con la idea de proporcionar un sentido de

“estabilidad” a su fuerza de trabajo, puesto que ofrecen seguridad social, contratos a término indefinido y evidencian una relación de subordinación entre persona empleadora y las personas empleadas o trabajadoras (De la Garza Toledo, 2009).

En otra vía está el trabajo atípico, el cual se caracteriza por: “no [ser] subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso, pero no necesariamente precario, también [son] aquellos [trabajos] en los que el cliente está implicado directamente en la producción” (De la Garza Toledo, 2009, p. 125).

Aunque estas dos “formas” de trabajo son diferentes, ambas tienen objetivos en común: contribuyen al capitalismo y hacen parte de las prácticas neoliberales de privatización de los recursos. En suma, en ambos tipos de trabajo se han puesto a las mujeres y otras subjetividades en lugares de exclusión y opresión (Federici, 2018), se ha proporcionado una “embestida desarrollista y capitalista” (Arias Barrero & Carrera Díaz, 2016, p. 92) que ha afectado, principalmente, los procesos organizativos de diferentes grupos de personas. Asimismo, el trabajo clásico como el no clásico (o atípico) cargan herencias “esclavistas” que convierten a los seres humanos en “vehículos” para los procesos de acumulación de capital (Mbembe, 2016; y Davis, 2004).

Analizar estos planteamientos a la luz de las realidades laborales de Bogotá y Quibdó, permite reconocer el lugar de desventaja en el que han sido localizadas las personas trans, afrocolombianas o negras, indígenas, con discapacidad y las intersecciones que se cruzan entre todas las anteriores, frente al sujeto ideal del proyecto moderno colonial: blanco, cisgénero, heterosexual, preferiblemente hombre, sin discapacidad y con capitales adquiridos que lo convierten en el trabajador ideal (Blanco López, 2011).

Lo anterior genera prácticas violentas con algunas personas transmasculinas y mujeres trans, quienes han estado en situaciones de exclusión tanto del trabajo clásico y el no clásico en Bogotá, Quibdó, en Colombia y en muchas otras partes, como lo he mencionado resaltando las experiencias recopiladas en el campo. Durante las últimas décadas, sin embargo, se ha notado una tímida participación de mujeres trans y hombres trans en mercados laborales, esto gracias a acciones afirmativas o cuotas laborales que se insertan en la inclusión obligada. No obstante, siguen operando múltiples “trabas” o dispositivos de

control que impiden la participación de estas subjetividades en empresas y entidades gubernamentales.

Uno de esos obstáculos es la libreta militar para hombres trans, que puede convertirse en una forma de violentarlos mediante una práctica que la abogada Matilda Gonzalez llama “visibilidad forzada” (Espinosa, Nabetse, Ruiz, Lizarazo, Céspedes, Dávila, Eslava, Barragán y Chaparro, 2021, p. 29), es decir que, cuando no tienen este documento, deben exponer su identidad o abandonar los procesos de selección para no sentirse expuestos y ser sujetos a múltiples formas de violencias.

Durante las entrevistas en Bogotá, uno de los hombres trans me contó su experiencia con la libreta militar, todo un “reto” para las oficinas de contratación y recursos humanos, pero también un motivo para generar violencias en contra de las construcciones identitarias:

Los hombres estamos muy fregados con el cuento de la libreta militar. Yo sí creo que la contratación de personas trans ha tenido que pensarse, incluida a la Oficina Jurídica, incluida a la Oficina de Contrataciones, sobre este tema de las libretas militares. O sea, el cuestionar el tema de libretas militares, hasta cómo hacer cuando una persona sólo tiene cambiada la cédula, pero el resto de sus documentos no, como es hoy en día mi caso. Todos mis documentos. Yo no he actualizado ningún documento y ahora con estas cosas, lo veo grave. Pero sólo en mi cédula aparece con mi nombre actual, pero todo el resto de mis documentos aparecen con mi nombre anterior. Y eso para la Oficina Jurídica y de Contratación de la empresa en la que tuve mi último contrato fue todo un *chu-chu*, porque, claro, mi título, mis documentos anteriores están con mi nombre anterior, pero mi cédula actual es ésta. Entonces tocó poner mi registro en escritura pública y el RUT, que hoy en día no he logrado actualizar. He querido actualizarlo por el nombre y no he podido. Entonces era con el RUT anterior, entonces no he podido. Y eso le tocó a la Oficina Jurídica darle un teje y maneje, y eso que era una organización internacional sensible a estos temas, pero tengo un compañero trans, que para que lo contrataran en organizaciones como el Centro de Memoria fue todo un video (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 17 de abril de 2020).

El aporte de Nikita Dupuis-Vargas, quien ha trabajado en diferentes organizaciones, deja ver cómo, tanto el trabajo clásico como en el no clásico o atípico, siguen operando

estrategias de biopoder que hacen uso de artefactos tecnológicos, como el género, materializado en la libreta militar, para que la inserción en el mercado laboral de los hombres trans, como es este caso, se convierta en un continuum de violencias, angustias y complejidades en los que juegan un rol decisivo los sistemas jurídicos y legales.

Es así como la libreta militar funciona como un efecto producido en el cuerpo que despliega una tecnología social, médico-clínica y discursiva que instaaura prácticas violentas y de desigualdad a través del género (De Lauretis, 1989). Esta situación la reafirma Camilo Losada Castilla en su investigación titulada “(Des)militarización y (des)ocultamiento de las subjetividades transmasculinas: la libreta militar en el contexto del servicio militar en Colombia” (2020), él dice que “la libreta militar es un objeto material y simbólico en el cual se inscriben una serie de valores cuya función es normativa, moralizadora, aleccionadora e incluso estética” (Losada Castilla, 2020, p. 41).

Así pues, estos sistemas, en muchas ocasiones (sino es en todas), se transforman en prácticas de segregación contra las vidas trans, puesto que hay falencias en la implementación de las estrategias de inclusión, lo que hace que la inclusión obligada se manifieste sin importar qué procesos e implicaciones tienen para las personas trans, quienes, en muchos casos, incluso en los que logran entrar a las empresas, son *vistas* como ese ser raro y *no tan normal* (Halberstam, 2018).

Cuando suceden este tipo de situaciones, la inclusión pasa de ser una oportunidad a generar sensaciones de frustración, como las que describió Nikita anteriormente. En muchos casos, los procesos administrativos o jurídicos de las empresas tienen un alto grado de responsabilidad en la manera como se implementa la inclusión laboral de personas trans y terminan incorporando una *fuerza de trabajo* acorde a los ideales coloniales y que permita la acumulación capitalista, algo propio y característico de los estados neoliberales (Harvey, 2020). En las conversaciones con una persona transmasculina, me dijo que este tipo de situaciones son muy comunes en las empresas que se hacen llamar inclusivas, pues algunas de ellas tienen plantas de 50-100 personas y cuando se revisa el número de personas trans vinculadas, no pasan de 3 o, como el caso de IBM Colombia, en el que no hay ninguna:

Organizaciones que dicen trabajar con personas trans o para personas trans, pero no hay ninguna persona trans contratada o si lo está, la sobreexplotan. En las dinámicas de las empresas pasan estas cosas. Y es preocupante porque pidiendo uno anda pidiendo derechos y trabajo, y ese discurso se cae cuando preguntas por personas trans. No digas entonces que trabajas para y con personas trans si te lucras de las personas trans. ¡Llámate organización o empresa privada o empresa implementadora del Estado! (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 4 de diciembre de 2021).

Es fundamental reconocer que los cuerpos y las identidades retan las reglas, normas y leyes, a todo el sistema jurídico. Este reto, además, deja en evidencia las falsas ilusiones en las que se convierten los derechos cuando no hay planes, estrategias y articulaciones para que se cumplan, pues en el derecho es donde se han dado los principales debates en torno a la negación del cuerpo disidente del cisgenerismo (Espinosa Pérez, 2008).

En los procesos de inclusión en empresas podrían darse ejercicios de anulación, segmentación, intervención y estancamiento dada la falencia de proponer otras formas de entender las experiencias de las personas trans. Esto tiene que ver con la debilidad que tienen las políticas para trabajar articuladamente con las empresas⁵⁶. Así lo menciona Dane Aro Belmont de la Fundación GAAT:

las sentencias no le llegan al pueblo y como que no se interiorizan, entonces como que muchas empresas no las conocen. Y realmente no existen ni políticas nacionales ni en la política distrital algo puntualmente que hable de la inclusión laboral de personas trans. Pero la solución no es vincular personas trans, sino acompañarlas. Hay que garantizar que se queden ahí y que vivan bien. Y esas políticas como muchos de los indicadores las hacen personas cisgénero y que no tienen conocimientos de personas trans. Suelen ser superficiales. Desde el GAAT, nuestro trabajo sobre incidencia política va en acciones, no de pañitos de agua sino de que verdaderamente el Estado responda con garantías (D. Aro Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

⁵⁶ En el capítulo 5 abordaré las políticas públicas y su relación con las prácticas neoliberales.

Aunque sobre esto volveré en el próximo capítulo, resalto la escasa interacción que tienen algunas empresas con las entidades gubernamentales y con las políticas públicas, algo propio de las prácticas neoliberales en las que los gobiernos están en un lugar de dominación por debajo del sector privado (Escalante Gonzalbo, 2019), así como su escaso interés por proponer algún lazo con las organizaciones, movimientos y colectividades trans.

Es de destacar que el GAAT ha logrado insertarse en las dinámicas del trabajo clásico colombiano para proponer formas de trabajar en conjunto con las organizaciones. Esto se fue tejiendo mediante un proceso llamado “Translaborando Productividad”, encuentro realizado en 2018 que convocó cerca de 300 personas trans para conversar y construir conocimiento frente a las actividades laborales, condiciones y anhelos en torno al trabajo y personas con experiencia de vida trans.

Sobre lo anterior pude conversar con Laura Weinstein en pleno confinamiento. Recuerdo que nos habíamos puesto una cita para analizar esta experiencia, la cual ya me había comentado y me llamaba mucho la atención para empezar a identificar esos primeros acercamientos entre personas trans y trabajo clásico en Bogotá. Ella me dijo que esta actividad fue un momento importante en la historia de las personas trans en Colombia y sus derechos laborales por diferentes razones:

Primero, lograr hablar sobre el tema del trabajo de las personas trans, pero mostrar también casos exitosos de personas trans que han podido hacer un emprendimiento, o crear algún tipo de acciones que fueran encaminadas a mejorar la calidad laboral de las personas trans y también, por ejemplo, teníamos talleres de cómo presentar una hoja de vida o enfrentarse a una entrevista, conociendo, por supuesto, los derechos laborales, por ejemplo, de cómo acceder al tema jurídico, en caso de ser despedido o despedida por su identidad de género. Entonces, esto para mí fue un evento súper bonito y lo terminamos con dos foros, uno, de contar experiencias exitosas de personas trans que habían logrado llegar a lugares diferentes, pero también sentar y hacer el diálogo con la institucionalidad de cómo lograr espacios de vinculación laboral para las personas trans. Y así, por ejemplo, hemos hecho procesos con empresarios y empresarias, con diferentes personas, para ver sobre la necesidad de encaminar hacia la posibilidad de que las personas trans puedan acceder a trabajos como cualquier otra persona y que no simplemente

tengamos que conformarnos con trabajos transexualizados, que nos ponen siempre en lugares de alta vulnerabilidad, ¡NO! (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

Recogiendo las palabras de Laura Weinstein, este encuentro de saberes trans, *compartires*, afectos, malestares y sueños, fue, tal vez, un hito para las movilizaciones a favor de los derechos laborales de personas trans, pero, además, una forma de pensarse la inclusión y la productividad desde otras perspectivas, más respetuosas y, sobre todo, propias, es decir, desde sus experiencias y trasegares. Al fallecer Laura en enero de 2021, Dane Aro Belmont asumió la dirección ejecutiva de la Fundación GAAT. Esto sucedió en medio de una pandemia que ha dejado múltiples afectaciones, entre ellas, una precarización laboral mayor a la que se vivía en años anteriores.

Dane Aro es muy consciente de la necesidad de tener líneas organizacionales claras para promover el trabajo de las personas con experiencia de vida trans. Sus conocimientos encarnados y sus saberes le han permitido seguir con el legado de Laura y ella ha impulsado la estrategia “Talento Trans”. El GAAT, mediante Talento Trans, se ha acercado de manera satisfactoria a empresas de diferentes sectores de la economía para sensibilizar frente la inclusión laboral de personas trans. En una de las entrevistas con ella, a casi un año de haber asumido la dirección de la Fundación, comentó:

la estrategia de Talento Trans surge hace muchos años, la cual la empezó a gestionar Laura, quien era la anterior directora del GAAT. Ella, digamos, empezó hacer una investigación sobre cinco derechos en clave trans de un proyecto que tenía, para identificar barreras que teníamos a derechos como la salud, la educación, vivienda, trabajo y modalidad, y particularmente en esa de trabajo habían salido unas apuestas sobre identificar esas barreras de acceso, así como qué podemos hacer para cambiar esas barreras de acceso. Sobre ese mismo trabajo el GAAT ha fortalecido y le ha echado un montón de cabeza y ha generado unas apuestas para que podamos eliminar ese tipo de discriminaciones y representaciones sociales negativas que impiden que podamos trabajar en otros lugares. Todo esto lo hemos explicado a través de un modelo teórico, es un modelo teórico que se llama PREDIVA, que es un acrónimo de estos prejuicios y representaciones sociales como causas fundamentales, digamos, de una serie de medios que son: exclusión, discriminación, invisibilización y las violencias que

llevan al fin último de la aniquilación de las identidades trans. Y cuando hablamos de que nos aniquilan, no solamente es en el plano físico y corporal, sino en el impedir que las personas trans podamos habitar otros espacios a razón de estos espacios y representaciones negativas, pues es lo que genera que tengamos que ver solamente la posibilidad de laborar en trabajos transexualizados, que son el trabajo sexual o la peluquería, o en el caso de los hombres trans el cotilleo u otras labores informales (D. Aro Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Y es que para reconstruir el concepto de trabajo desde una mirada trans se requiere, necesariamente, acercarse a sus contextos y a sus vivencias, reconocer los lugares en donde la colonialidad ha querido “fijar” sus identidades, entender que el trabajo tiene implicaciones para la construcción de sus identidades ya que pueden, o no, posibilitar rutas para avanzar con procesos hormonales, brindar calidad en el acceso a la salud, permitir aumentar otros capitales, entre ellos el educativo, y, entre muchas otras cosas, dejar que sus identidades fluyan desde maneras propias.

Por ende, al hacer referencia a una aproximación al trabajo desde una mirada trans, se podría aludir a una red entrelazada de posibilidades, oportunidades, pero también de estigmas, dolores e incertidumbres (Hoffman, 2014), ya que no es estático ni fijo, sino que varía de acuerdo con cada contexto en el que se dé. En palabras del quibdoseño Pablo Hinestroza:

el trabajo significa dignidad. Es dignificarte, el trabajo me reconoce como una persona funcional para la sociedad. El trabajo es mi sustento, para mí, para mis hijos y las personas que están a mí alrededor y tienen necesidades. Y eso ha sido importante (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Para él, en una ciudad como Quibdó, con las dificultades expuestas con respecto al trabajo, los capitales económicos y el respeto por las vidas trans, el trabajo representa una oportunidad y una posibilidad de sobrevivir. Sarita Córdoba, quien, como vimos, ha hecho parte de estrategias de inclusión laboral, el trabajo representa

una forma de sustentarse, sacar a su familia adelante, cumplir sus metas. Por medio de trabajo, uno logra cosas y es algo que uno debe valorar. Y que mientras

lo haga con amor se obtienen cosas bonitas” (S. Córdoba, comunicación personal, 10 de junio de 2022).

En ambos casos, sus percepciones del concepto del trabajo se entrecruzan: ambas personas dicen que se sienten funcionales, que pueden plantearse y lograr metas, que se les posibilita anhelar y que les satisface verse como productivas. Aunque esto se debe entender de una manera interseccional, pues a pesar de que él como ella se han construido de maneras distintas, han vivido la opresión, una opresión que afecta de manera estructural a una ciudad⁵⁷ que ha sufrido, por décadas, el abandono de los gobiernos, de las empresas y la indiferencia de un país. Por lo tanto, no es la misma experiencia la que afronta una mujer trans a un hombre trans en la misma ciudad. Este panorama lo pude reconocer en las conversaciones con diferentes personas de Quibdó, quienes cuentan que trabajar con las personas trans es un reto porque ese abandono se ve reflejado también en la ausencia de datos:

Trabajar por las personas trans es muy desolador, porque todavía no tenemos una caracterización como tal como para decir: oye son tantos. Y yo he hablado con ellos y nos hemos dado cuenta de que hay una falencia en el reconocimiento propio de ellos. Mira, si yo te envió un formato donde nosotros hacemos las reuniones normales, de cualquier actividad, está la caracterización del público al cual nosotros nos dirigimos. Pero, por ejemplo: ¿Cuándo me reconozco yo de esa población? O sea, pensar en que si hay una casilla donde diga LGBT, si me lo marquen con una x. En eso tenemos debilidad. Es lo que nos permitiría decir como: bueno hicimos este taller, esta actividad y dinámica y participaron tantos. Eso es un trabajo que apenas estamos haciendo. (Funcionaria Directiva de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad de la Alcaldía de Quibdó, comunicación personal, 28 de junio de 2022).

⁵⁷ Quibdó, así como muchas ciudades con población mayoritariamente negra, afro o racializada, aún vive la herencia perversa de la colonialidad que se plasma en la indiferencia estatal, el extrativismo y la explotación laboral: muchas mujeres y niñas son forzadas a ejercer trabajos sexuales precarizados sin ninguna protección laboral. Lo mismo sucede con las profesionales de limpieza, a las cuales no les cumplen las promesas de estudio y terminan en situaciones de múltiples tipos de violencia (Escobar Roldán, 2019).

Retomando las actividades laborales en Quibdó, algunas mujeres trans se están viendo forzadas a aceptar ser modelos webcam porque no tienen ninguna otra posibilidad de obtener dinero para sobrevivir; por respeto a las fuentes que me manifestaron esto, mantendré anónimo este comentario, pero esto surgió durante las entrevistas realizadas. Esto se puede relacionar con los procesos de racialización en los cuales el cuerpo negro es sexualizado, es decir, es representando mediante estereotipos “sexuales” que desacatan las jerarquías y los lugares en los que debe estar el sujeto dominado (Fanon, 2009).

Ahora bien, el cuerpo negro y trans genera tensiones, pero, además, es violentado por no ser “normal”, por desacatar los mandatos del cisgenderismo prescriptivo, incluso en relación a otras personas racializadas que son cisgénero (Jefferson, Neilands y Sevelius, 2013). Es un cuerpo que trasgrede las fronteras y “límites” interseccionales que desafían al estado neoliberal (Anzaldúa, 1987) y que podrían, de cierto modo, poner en riesgo los procesos de acumulación del capital. Es interesante analizar que esos mismos cuerpos son los que el proyecto moderno colonial y el capitalismo necesitan para la productividad.

Quiero aclarar que no estoy expresando una crítica molesta frente al trabajo sexual pago (ya sea físico o vía plataformas digitales), estoy presentando los sentires de algunas de las mujeres trans quibdoseñas con las que conversé. Me expresaron no querer realizar este tipo de trabajos, por tener temor, por querer trabajar en otras actividades que les permitieran ejercer sus libertades, por no querer estar sujetas (y sujetadas) a los deseos y “posibilidades” que les brinda una sociedad extractivista, violenta y que busca poner un límite a los sueños de algunas mujeres trans que viven (y se construyen) en la capital del Chocó.

Regresando a Bogotá, tuve la posibilidad de conversar con Charlotte Callejas, bioquímica de la Universidad de La Habana. Charlotte tiene estudios de especialización en educación para la salud, educación sexual, alimentación y nutrición humana. Estudia un posgrado en Estudios Feministas y de Género en la Universidad Nacional de Colombia. Ella lleva 17 años trabajando en la Administración Distrital de Bogotá, específicamente en la Secretaría Distrital de Salud. Charlotte es reconocida por su importante labor activista y de incidencia política en la defensa de los derechos humanos, principalmente de género y sexualidad, pero también en movimientos étnicos. Charlotte, además, fue la primera persona trans

autorreconocida en ingresar a trabajar en alguna de las entidades que hacen parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, esto fue en el año 2007, como lo mencioné en capítulos previos. Esto posibilitó que se abrieran muchas puertas para que otras personas trans lograran acceder a empleos en las diferentes entidades de la Alcaldía. Charlotte, en sus propias palabras, cuenta que:

logramos incorporar varias mujeres trans, alrededor de unas ocho mujeres trans en ese periodo de Lucho Garzón, e iniciando en la [Alcaldía] de Moreno. Ah, también fueron más iniciativas que fueron apareciendo en otras entidades del Distrito. Digamos, nosotras hicimos incidencia para que ingresaran las compañeras al IDPAC, como Lorena [Duarte], que está ahora en [la Secretaría Distrital de la] Mujer, Laura [Weinstein], digamos, hicimos incidencia (...) para que Laura entrara. En aquel entonces teníamos voluntad política, no solo de la Administración [de Samuel] Moreno, sino también del IDPAC, puesto que las personas que estaban en la parte de mujer y género eran aliadas, como Sandra Mujica, porque ya (...) veníamos trabajando desde antes. Ahí también nació la Dirección de Diversidad Sexual, en la Administración de [Samuel] Moreno. Nació la Subsecretaría de Diversidad de Género y Diversidad Sexual, y logramos hacer incidencia para incluir mujeres trans en otros procesos. La Sub[secretaría] sí apareció en la época de Gustavo [Petro] y estuve trabajando como contratista en esa época, y [también] estuve en [la Secretaría Distrital de] Salud, pero también en la Secretaría [Distrital] de Integración Social [de Bogotá], en la Subdirección de Asuntos LGBT y en la creación de otros servicios sociales que abordaron personas trans y por las cuales también pasaron mujeres trans trabajando como la Casa de la Diversidad [y] el comedor que estaba debajo ahí en los Mártires (Ch. Callejas, comunicación personal, 4 de agosto de 2022).

Estas formas de activismo, como las reconoce Charlotte, han generado el efecto que la inclusión obligada tiene para propiciar trabajo, es decir, mediante un ejercicio de lucha por los derechos en los que está involucrado un sentido de *comunalidad*. Ella ejemplifica prácticas mediante las cuales es posible detonar cambios en los sistemas gubernamentales normativizados para que otras personas, que tengan interés en estas formas de trabajo, logren tener posibilidades de obtener ingresos económicos que les permitan construir sus subjetividades desde otros lugares propios del trabajo clásico.

Dicho *sentido de comunalidad* es diferente al *sentido de comunidad* y, particularmente en el contexto de los movimientos de género y sexualidad en Colombia, sus comprensiones varían y difieren. Por un lado, el *sentido de comunidad* hace referencia a un sentido de pertenencia, a actitudes y capacidades desarrolladas por personas en su interacción constante, tiene historicidad y se relaciona con la construcción de identidades (Causse Cathcart, 2009). Sin embargo, ese *sentido de comunidad* no es ajeno a divisiones y conflictos. En el caso de las personas trans, las estrategias políticas que buscan atomizar las identidades de género y orientaciones sexuales disidentes en categorías como lo “LGBTIQ+”, han privilegiado ciertos intereses como el matrimonio igualitario, la adopción y otros, dejando por fuera las necesidades y luchas de las personas trans: derecho al trabajo, a sistemas de salud adecuados, a prevenir las violencias de todo tipo, entre otros (Spade, 2015; Stryker, 2017; García Becerra, 2018). Por lo anterior, hacer referencia al concepto de *comunidad* para ciertas personas, como lo son las personas trans, es complejo, crítico y se debe contextualizar desde las epistemologías trans (Radi, 2018).

Por el contrario, según Jaime Martínez Luna (2015), el *sentido de comunalidad* es un concepto que podría evocar, e invitar, a una comprensión más integral que articula lo vivencial y las experiencias con un ejercicio de vida que reconoce otras formas de existir y transitar por el mundo, que invita al respeto por las “diversidades”⁵⁸, que tiene entre sus sustentos momentos relacionados con el trabajo, el goce y el bienestar desde sociedades que se comprenden mutuamente y coproducen conocimientos necesarios para lograr satisfacciones compartidas (Martínez Luna, 2015).

Quisiera articular estos planteamientos con los que ofrece Silvia Federici en torno a los comunes en su libro *El Patriarcado del Salario. Críticas feministas al marxismo* (2018). Ella propone que el desarrollo capitalista y las tendencias “aceleracionistas” para la acumulación del capital traen consigo prácticas violentas *disfrazadas* de *desarrollo* que solo se pueden mitigar desde acciones colectivas y movilizaciones sociales articuladas; en

⁵⁸ “Diversidades” y “diversidad” estarán presentes entre comillas para manifestar mi postura crítica ante esta categoría que, como la inclusión, hacen parte de las estrategias neoliberales que prometen libertades, pero que son ejercicios de control desde las “diferencias”.

otras palabras, el desarrollo “hoy significa violencia, expulsión, desposesión, migración, guerra. También (...) el capitalismo crea las condiciones materiales para superar la escasez y para liberar a los seres humanos del trabajo” (Federici, 2018, p.17).

Estas acciones, y realidades abren puertas para que desde la periferia se posibiliten rutas de trabajo que hagan contrapeso a concepciones de trabajo enfocadas en la productividad para lograr un desarrollo que, a lo mejor, beneficiará solamente a pocas personas que, usualmente, han sido quienes han estado en lugares de privilegio y ventaja.

Volviendo a Charlotte, el trabajo puede ser una oportunidad, pero también representa una posibilidad de construir su identidad y aportar con sus conocimientos y experiencias en escenarios productivos y en los que la acumulación del capital está presente. En sus palabras:

el trabajo cumple una función en términos no solo de generación de ingresos o de remuneración, sino también de crecimiento personal. Entonces, el ámbito laboral además de dar ingreso para poder cubrir las necesidades que se requieren también es un escenario para el desarrollo y [la] producción. Incidir es una oportunidad también para producir bienes y servicios y cosas que van a ser útiles para otras personas ya sean tangibles o intangibles. En el trabajo una se mueve y tiene características y atributos relacionados con el tiempo, la jornada y también con cuestiones comportamentales. A veces una se enfoca mucho en lo que tiene que ver con las funciones según el contrato, o con las funciones a desarrollar por manuales de funciones, los productos, los entregables, pero el trabajo es más que eso. El trabajo es la posibilidad de sentirse útil y generar cosas que sean útiles para otros y para una misma. Mi ocupación va más allá de cumplir con jornadas u objetos contractuales, yo creo que uno debe trabajar donde es feliz. Esa quizás es una visión muy romántica; el trabajo es producir algo, pero es sentirse también bien con lo que se hace en lo laboral (Ch. Callejas, comunicación personal, 4 de agosto de 2022).

Esta propuesta de *trabajo*, desde la mirada de Charlotte, es similar a la de Pablo Hinestroza y Sarita Córdoba en Quibdó. Las tres personas tienen en común que el trabajo les hace sentirse útiles y productivas. Esto se relaciona con el hecho de que, además de permitirles tener dinero e ingresos económicos para vivir, también representa formas de crecer e ir

construyéndose como ser humano. No obstante, tener un trabajo y que lo vean como una actividad importante en sus vidas, no quiere decir que no existan las violencias y que muchas personas trans vivan en los lugares de trabajo, inclusive, la misma violencia de querer trabajar (desde la visión del trabajo clásico) y no poder hacerlo porque sus experiencias no son tenidas en cuenta, ni valoradas, para los objetivos que el capitalismo tiene en lo que concibe como un desarrollo de las sociedades productivas.

Una de las empresas con las que tuve la posibilidad de conversar fue Sodexo. Sodexo es una multinacional francesa, fundada en 1966, y que ofrece diferentes servicios (limpieza, alimentación, entre otros). Desde 2018 se ha ido posicionando como una de las empresas que ha logrado vincular a personas trans en sus plantas de trabajo en Colombia. Su jefe de diversidad, equidad e inclusión se llama Faiber Carrillo y ha puesto en marcha una estrategia de inclusión laboral para personas trans en Colombia que viene apalancada de la estrategia global de la compañía. Faiber manifiesta que esto se ha convertido en un reto casi personal, pues él está día a día acompañando, comprendiendo y siendo parte de las vidas de personas transmasculinas y mujeres trans que tienen intereses de ser parte del equipo de trabajo de Sodexo, pues reconocen en esta empresa una posibilidad de supervivencia económica. Él cuenta que este proceso, además de las fases de convocatoria y reclutamiento, tiene una parte dedicada a la formación de 40 horas certificadas por el SENA, lo cual les permite buscar empleo y trabajar en otras organizaciones, pero además brinda acompañamiento psicoemocional a quienes participan. Sin embargo, Faiber comenta que estos procesos de inclusión laboral de personas trans pueden ser difíciles y generarles frustraciones:

te voy a hacer honesto: laboralmente para nosotros, el proceso de inclusión de mujeres trans es mucho más complicado que el de hombres trans. Muchas veces por temas de salubridad, pues no pueden tener las uñas pintadas, maquillaje, aretes largos. Entonces, cuando construyes tu identidad, pues tú la quieres mostrar. Entonces para las mujeres trans eso es complicado. Lo otro es el proceso hormonal, y pues tú debes saber, que en mujeres es mucho más fuerte porque se les debilita los huesos, les duele el cuerpo. Nos pasó una vez que les costaba alzar una caneca con agua y entonces para hacer aseo era complicado. También nos pasó frente al cambio de humor, porque las hormonas las pone... (F. Carrillo, comunicación personal, 3 de agosto de 2022).

Estas situaciones que Faiber cuenta pueden ser analizadas a la luz de la performatividad de género, es decir, una crítica a las identidades de género que son asignadas y construidas socialmente, pero que cada persona puede subvertir mediante actos performativos, los cuales cuestionen las tecnologías de poder que buscan fijar roles en la sociedad de acuerdo con el “género” o “sexo” (Butler, 2007). Esto interfiere, de alguna manera, en las dinámicas laborales de las personas trans que trabajan en organizaciones. De hecho, algunas deciden hacer “passing”, una práctica de hacerse “pasar por” como una identidad normativa (hombre o mujer cisgénero) y que no se den cuenta que hizo un proceso de transición (Lefebvre y Domene, 2020).

Esta práctica se relaciona con que algunas personas trans, según Faiber, no desean someterse a ejercicios de violencia que se pueden ocasionar cuando se dan cuenta que hicieron o están en un proceso de transición de género. En suma, es una estrategia de supervivencia que les permite sentirse parte de ese contexto de acuerdo con su identidad de género propia, sin tener que dar explicaciones sobre sus procesos de construcción (Anderson, Irwin, Brown y Grala, 2020).

Durante las conversaciones con Faiber fue muy importante reconocer su rol en la inclusión obligada, pues él logra compenetrarse con las realidades de las personas con las que trabaja. Quizás ha hecho un ejercicio de observación participativa constante, pues cuando alguna de las mujeres trans o personas transmasculinas que ha logrado vincular a Sodexo tienen inconvenientes en su lugar de trabajo, incluso en sus hogares o contextos barriales, él busca las formas de comprender esas realidades:

Por ejemplo, tengo un hombre trans en este momento y es ex habitante de calle, y él, creo, es el ejercicio de inclusión más bonito que he hecho, pero me costó sangre hipotéticamente, porque fueron meses de intentar llevarlo a clientes y nada. Y aquí va donde te digo que debe saber todo porque él, Camilo, siendo un hombre trans, en muchas entrevistas yo sabía sus temas, su consumo, su realidad, si tenía novia y demás. Cuando llega Camilo y pasa la primera entrevista y me lo mandan a los estudios de médicos de ingreso y me dice: rechazado. A mí el área de selección tiene la obligación de decirme qué salió, así sea por lo del tema de habeas data, porque yo tengo que trabajar con estas personas. (...) me lo rechazaron, y a veces trabajamos con servicio temporal, y la temporal dijo que lo rechazó porque la

persona tenía sífilis. Y pues a mí no me importa que tenga sífilis y nada: “a mí me reciben a esta persona”. Entonces a mi Camilo me sale con que Camilo tenía una platina en el tobillo y era una operación más por haber sido un exhabitante de calle, e imagínate pues la calidad de esa operación, y no fue por un accidente, es que se dio en la *jeta* con otro habitante de calle. Camilo jamás me dijo, él ahorita tiene como 45, pero en su momento tenía como 41 años y obviamente la platina, por la clase de servicios que yo presto, es un riesgo asociado. Entonces eso a mí no me sirve. Entonces Camilo a mí me se cayó en el proceso de selección y el punto es que Camilo... yo casi le doy en la *jeta* a este *man* porque cómo putas se le ocurre no contarme que tenía una cirugía). Me tocó ir, devolverme dos pasos e irme a pedir un ingreso para eso. Ya hoy Camilo pues está con un cliente de una empresa de servicios, y él, a raíz de la formalidad con Sodexo pudo volver a vivir con su mamá, se llevó a sus perros del Bronx y digamos que empezó a retomar su vida. A ti contándote esto, ya te digo todas las brechas que yo puedo enfrentar con una persona y con las personas trans. Y listo, logramos la inclusión (F. Carrillo, comunicación personal, 3 de agosto de 2022).

Faiber dice que, además de Camilo, Sodexo ha logrado vincular no más de 20 personas trans, esto mediante contratos laborales con todas las prestaciones sociales, pero que quisiera que fueran más. Es aquí donde considero importante una reflexión crítica ante el rol que tienen otros actores de este “ecosistema del trabajo”, entre ellos las entidades gubernamentales y otras instancias que deben velar porque existan posibilidades para que personas trans puedan acceder a empleos según sus sueños, anhelos y las formas como quieren construir sus experiencias.

En el caso de Sodexo, pude dialogar con una persona transmasculina que pidió salir como anónima y que ha hecho parte de las estrategias de inclusión. Él nació en el Tolima, pero emigró a Bogotá y cuenta que su proceso de vinculación fue mediante una convocatoria de inclusión laboral con enfoque trans:

Yo me integré a Sodexo a través de una convocatoria que hicieron para personas trans. Entonces en esa convocatoria había una chica que se interesó en mi caso y me dijo: yo te recibo la hoja de vida, en Sodexo tenemos un programa de inclusión, y pues ahí empezó todo el proceso. Ahí distinguí al jefe Faiber Carrillo, quien es de diversidad y pues desde ese momento ellos siempre han estado pendiente de mi proceso en todo. Eso fue hace como 4 años, pero entonces yo trabajé un tiempo y

me retiré. Y hace dos años otra vez me hicieron el reintegro más, sin embargo, ellos siempre han estado al pendiente de todo, de mi proceso, de mis necesidades. Para mí, el trabajo es empoderarme para lograr mis metas (Hombre trans Sodexo, comunicación personal, 30 de agosto de 2022).

Este tipo de procesos han permitido que personas como él puedan confirmar un proyecto de vida. La organización, en este caso, ha hecho uso de los capitales que tiene y de las necesidades para ajustar su oferta a la demanda y así ir transformando un poco las realidades de estas personas, a su vez que la organización también se adapta a las dinámicas de tener una persona trans en su equipo de trabajo. Faiber reconoce que las personas, por su identidad de género, son marcadas y violentadas, y eso dificulta su acceso al trabajo:

Para mí el trabajo lo es todo, porque con acciones como estas, yo estoy ayudando a cambiar una realidad muy tremenda. Y es que a las personas trans les toca difícil, y yo lo digo en mis presentaciones, que una cosa es la agenda de derechos de la población LGB, y otra la agenda de derechos y para personas trans de la T (travestis, transexuales y transgénero), eso es otra realidad como el simple hecho de salir a un paradero del bus y que sean respetados y respetadas. Las personas LGB podemos salir a la panadería y no nos van a apedrear o a dar en la *jeta*. Es una agenda distinta (F. Carrillo, comunicación personal, 3 de agosto de 2022).

Al diferenciar las afectaciones que presentan las personas trans, dejan ver que sus situaciones son distintas a los de otras personas que han sido vulneradas. Así pues, aproximarse a una comprensión del trabajo desde algunas miradas trans en Bogotá y Quibdó, es un ejercicio situado que permite entrever diferentes matices. Sin embargo, es importante notar que insertar una noción de *trabajo clásico* en las experiencias de vida trans, puntualmente de mujeres trans y personas transmasculinas, es reconocer que es necesario entender las configuraciones y relaciones desiguales que han existido entre estas personas y los entornos que ofrece el desarrollo capitalista. En la historia del trabajo, hay vacíos de información sobre la participación de las personas trans y se requiere de ejercicios que rescaten sus experiencias (Radi, 2018; y Ch. Callejas, comunicación personal, 4 de agosto de 2022).

4.3 ¿Trabajos transexualizados o formas de supervivencia?

Este subcapítulo comienza con un interrogante que no busca ser resuelto ahora; pretendo, más bien, abrir conversaciones y debates frente a las complejidades que se derivan del trabajo para algunas personas trans. No intento enfocarme en las formas de trabajo, pues considero que el tema requiere mayor profundidad de la que puedo ofrecer en una tesis que aborda otras configuraciones del trabajo⁵⁹. Mi objetivo es articular la noción de *trabajos transexualizados* con la *inclusión obligada*. Quizás es una relación problemática y, a simple vista, distante; sin embargo, en la inclusión también hay una intención de ofrecer a las personas trans otras posibilidades laborales por fuera de estas actividades económicas⁶⁰ (Tangarife Tangarife, 2016).

Las entidades gubernamentales y algunos organismos de cooperación internacional diseñan e implementan programas para que algunas de ellas encuentren en el “trabajo formal”, alternativas de supervivencia económica (Tangarife Tangarife, 2016). Algunas autoras que han abordado esta problemática proponen que es necesario conocer cuáles son las expectativas de estas personas, pues al ponerlas en el lugar de la inclusión, frente a algo que tiene una mirada negativa, se están cosificando y racializando sus prácticas (DeCat y Stardust, 2021).

En otras palabras, estas acciones de ofrecer otras formas de trabajo por fuera de los trabajos transexualizados podrían ser parte de la inclusión obligada, pero también lo son algunas de las prácticas que se implementan mediante procesos de formación que se imparten en estos programas, como lo presenté previamente. Este tipo de modelos de formación buscan que ese sujeto, o esa sujeta, que será incluido, se moldee para que se

⁵⁹ Personas como Alanis Bello Ramírez, Nancy Prada Prada, Andrea García Becerra y Silke Heumann, por solo por mencionar algunas, lo han abordado con la rigurosidad necesaria.

⁶⁰ Por actividades económicas del trabajo transexualizados me refiero a las peluqueras y estilistas, las ventas en chazas (venta de dulces y golosinas en las calles), el trabajo sexual pago, el cibersex (servicios sexuales vía plataformas digitales) y, en general, cualquier otra forma de trabajo que sea considerada como “informal” o periférica.

proyecte como alguien que porta los valores de la responsabilidad y la obediencia (Méndez-Rendón, 2017), es decir, sin ninguna “característica” física o intelectual que vaya en contra de los objetivos de acumulación del capital en las sociedades (Foucault, 1977; y Henao Orozco, 2018).

En este sentido, la inclusión opera como inspiradora de la competitividad, una competitividad representada en el salario, uno de los atributos de la inclusión: a mayor productividad, mayor salario. Por ende, la inclusión, en estos escenarios, se convierte en una práctica, propia de la modernidad, que genera consecuencias como la fragmentación de relaciones humanas a causa de la rivalidad, la competencia y la guerra (Preciado, 2019).

La inclusión pareciera buscar alternativas diferentes a los trabajos transexualizados, pero, esa misma intención, genera una mirada reduccionista y esencialista de este tipo de actividades económicas y politiza las identidades que hacen parte de ellas (Berkins, 2017).

4.3.1 Trabajados transexualizados y conflicto armado colombiano

Según Nancy Prada Prada (2013), los trabajos transexualizados, en el caso de las mujeres trans, hacen referencia a actividades laborales y tipos de trabajo feminizados en los que se les reduce, fija y “naturaliza” bajo el fundamento de su construcción identitaria. Son trabajos que, además, hacen parte de las políticas neoliberales de flexibilización y que, en el caso colombiano, no cuentan con protección por parte de los gobiernos. Adicionalmente, son trabajos periféricos, estereotipados y estigmatizados como la peluquería y la prostitución, o trabajo sexual pago (Prada Prada, 2013). Alanis Bello Ramírez (2018), por su parte, retoma esta idea y dice que las peluquerías trans también representan formas de empleo y pueden generar prácticas de afecto entre algunas mujeres trans:

Por una parte, constituyen una posibilidad de empleo para las personas con identidades sexuales y de género no normativas que han sido excluidas del mercado laboral; por otra, representan un lugar que va más allá de la prestación de servicios estéticos, en los que se crean lazos de afecto, tejido comunitario y proyectos culturales para el cambio social y político. (Bello Ramírez, 2018, p. 243).

Tanto Bello como Prada afirman estas experiencias de mujeres trans en Bogotá, que también aplica para otras ciudades en donde se viven estas situaciones. En los tejeres y caminares con María Victoria Palacios Romaña por las calles de Quibdó, ella mencionó los trabajos transexualizados e hizo referencia a que las personas trans, principalmente las mujeres, se les ve como sujetas disidentes que están dedicadas a actividades laborales como “el trabajo doméstico, la peluquería y la prostitución” (M. Palacios Romaña, comunicación personal, 9 de enero de 2022).

En el caso de las mujeres trans racializadas de Quibdó el trabajo doméstico en hogares de mayores ingresos se presenta como una opción de empleo. De todos modos, esta opción sigue estando en las articulaciones necesarias para que la acumulación de capital funja como “aliado” de las tecnologías de sujeción hacia las mujeres que, en muchos casos, son mujeres racializadas “llamadas” a ejercer el trabajo doméstico que sostiene, produce y cuida la “mano de obra” necesaria para el desarrollo capitalista de los países (Hooks, 2004; Davis, 2004; y Federici, 2018). Lo anterior, es también una forma de empezar a comprender cómo algunas formas organizadas de distribuir el poder y repartir las violencias entre diferentes actores y actrices sociales operan (Butler, 2006).

Otra forma de trabajo que emergió en las conversaciones con mujeres trans, tanto de Bogotá como Quibdó, fue el trabajo sexual, o “personas en situación de prostitución” (Berkins y Korol, 2007, p. 17), tanto en las calles como en plataformas digitales donde se practica *cibersexo*. Este tipo de trabajo, que también entra en la categoría de trabajos transexualizados, “tiene que ver con la actividad económica de la prostitución como modalidad principal para insertarse en el mercado de trabajo urbano de servicios especializados de cuidado, en particular a través del trabajo sexual en la calle” (Prada Prada, Herrera Galvis, Lozano Ruiz y Ortiz, 2014, p. 18). Sobre esto, Dane Aro Belmont reflexiona que es la forma como se encasillan a las personas trans por su identidad de género:

Cuando las personas trans que se forman en espacios académicos y tienen sus logros académicos, y tienen maestrías, pero no encuentran trabajo, pues habla de algo también particular, que no se refiere solamente a qué tanto has estudiado, sino a que las oportunidades laborales que tenemos son muy reducidas y esto nos ha

impulsado a estos mismos trabajos transexualizados (D. Belmont, comunicación persona, 22 de diciembre de 2021).

A raíz de la pandemia por el Covid-19, el trabajo sexual vía plataformas digitales o cibersexo tuvo un incremento de participantes, principalmente mujeres trans, quienes encontraron en esta actividad una forma de obtener dinero para vivir, pues en los momentos de confinamiento la situación se complicó en términos de ingresos (Lobo-Guerrero, 2021). Estas plataformas también generan ciertos estereotipos en torno a cómo deberían ser las mujeres trans, algo que podría ejercer presión alrededor de la construcción de sus subjetividades (D. Belmont, 2021).

En el caso de los hombres trans o transmasculinos, los lugares de trabajo en los que suele encasillárseles están relacionados con trabajo informal en chazas, “ventas informales, cargar bultos en plazas de mercado y retacar en la calle” (Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans-GAAT, 2021, p. 65). Este tipo de actividades económicas, a veces son inestables, no corresponden a lo que quieren hacer laboralmente y pueden generar afectaciones psicoemocionales en ellos y en sus construcciones identitarias, pues no hay garantías de derechos frente a violencias como el acoso en estos entornos laborales, pues se “normaliza” que las personas trans puedan ser sujetas de violencias en estos contextos laborales:

Hay personas que viven de esos trabajos transexualizados y también hay una constante validación del acoso. Entonces dicen, ah como usted es puta, le gusta que la acosen, que los hombres la sigan, entre otras palabras. Y cuando hay un hecho de acoso es como: usted se lo buscó. Es como que, si usted se lo buscó, es un camino sin salida. O sea, desde la perspectiva trans, hay unas afectaciones a la salud mental y psicosocial súper fuertes y que son normalizadas. Y dicen como: así como tiene derechos, usted tiene deberes. Es un callejón sin salida. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 4 de diciembre de 2021).

Estas son situaciones violentas que la inclusión, como práctica neoliberal, no ha tenido en cuenta para combatir la precarización laboral que afecta a las personas trans en diferentes lugares (Halberstam, 2018).

En Colombia muchas de las actividades económicas nombradas están relacionadas con formas de supervivencia económica que desarrollan personas trans que han migrado a los cascos urbanos de las ciudades a causa del conflicto armado. Los desplazamientos forzados y forzosos han generado heridas en los trasegares de muchas personas trans (Serrano Maya, 2006), quienes, además de las violencias por el conflicto armado y la indiferencia gubernamental, afrontan las violencias diarias por construirse por fuera de los regímenes establecidos por sistema sexo/género: violencia policial, persecución, rechazo y asesinatos (Prada Prada, 2013; Prada Prada, Herrera Galvis, Lozano Ruiz y Ortiz, 2014; Centro Nacional de Memoria Histórica, 2015; Escobar C., 2016; García Becerra, 2018; Centro Nacional de Memoria Histórica, 2018; Verástegui-Mejía y Palomino Céspedes, 2021; y Ramírez Arcos, 2021).

Reitero que no estoy haciendo juicios de valor frente a estas formas de trabajo. En cambio, opto por recoger los planteamientos de Lohana Berkins y Claudia Korol (2007) cuando afirman que es importante plantearse los límites del trabajo sexual, lo cual podría aplicarse para otros trabajos que han sido denominados transexualizados:

El único medio de supervivencia que tenemos, es la prostitución. Por lo tanto, para nosotras, más allá de las condiciones, si son precarias o no, o en las condiciones en que se establezcan, no es un trabajo. Para nosotras va a ser un trabajo, cuando tengamos alternativas de elección. Cuando digamos, por ejemplo, “ya soy oficinista gano tanto, pero en la esquina gano mucho más...”. Entonces sí consideraríamos que es un trabajo que se puede elegir (Berkins y Korol, 2007, p. 18).

Retomando el planteamiento anterior y poniéndolo en diálogo con las reflexiones críticas de la Fundación GAAT en Colombia (2021):

no se trata de desconocer la importancia y legitimidad que tienen las oportunidades laborales que nos han permitido sobrevivir a la mayoría de personas trans, así como la exigencia que seguimos haciendo al Estado para que, quienes decidan hacerlo voluntariamente, puedan desempeñarlos en condiciones de dignidad y justicia; nuestra apuesta es que no se conviertan en una imposición que limite y restrinja el desarrollo de nuestra personalidad y de nuestros proyectos de vida (Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans GAAT, 2021, p. 65).

De esta manera, considero que, en medio de una jornada disidente y subversiva con los movimientos sociales y las organizaciones que están liderando procesos frente a las diferentes formas de trabajo para personas trans, es necesario seguir impulsando miradas críticas que tensionen los sistemas, las estructuras y los aparatos ideológicos del Estado (Althusser, 1970), para que se sigan cuestionando y encontrando rutas en las que personas transmasculinas y mujeres trans tengan la posibilidad de elegir qué trabajo quieren desempeñar.

4.4 ¿Es posible el activismo como forma de trabajo?

Inicio esta parte del texto mencionando algunos datos que narran los comienzos del movimiento trans colombiano con el propósito de identificar cómo desde las acciones colectivas de personas trans se ha incidido (o no) en las formas que toma el trabajo, en este caso, desde el activismo. Mi intención en este apartado es que se puedan detonar posturas críticas, así como alternativas de articulación, en torno a las formas de remuneración económica que obtienen las personas que se reconocen como activistas y que, desde esta actividad de resistencia, obtienen ingresos.

Reconocer algunos momentos del movimiento trans en Colombia me permitió dialogar con diferentes dinámicas propias de un accionar en clave de trabajo o prácticas de inclusión laboral con personas trans. Destaco, en este marco, el ejercicio realizado por Daniel Andrés Verástegui-Mejía y Gerónimo Palomino Céspedes (2021) sobre el surgimiento de lo que denominan “Movimiento Social Trans en Colombia” (Verástegui-Mejía y Palomino Céspedes, 2021, p. 50). Identificaron diferentes momentos en los que las personas trans desempeñaron actividades económicas relacionadas con el trabajo sexual y el transformismo. Si bien hay evidencias que datan desde la década de los años veinte del siglo XX, no fue sino hasta 1970, mediante el Código 15 Nacional de Policía, que “apareció una nota del artículo 78 haciendo alusión a la prostitución masculina, donde la aplicación de la norma se daba a personas de ambos sexos que ejercían el trabajo sexual, haciendo referencia a aquel trabajo ejercido por personas trans” (Arturo en Verástegui-Mejía y Palomino Céspedes, 2021, p. 51).

Es fundamental analizar que estas circunstancias en las que han estado inmersas, principalmente mujeres trans o personas transfemeninas, también dio paso a que lideresas y líderes trans encabezaran acciones para exigir derechos y reivindicaciones ante entidades gubernamentales y otras organizaciones (Verástegui-Mejía y Palomino Céspedes, 2021, p. 51), ese fue el caso Charlotte Callejas en Bogotá y Locomía en Quibdó.

Esa lucha, que se extiende hasta la actualidad, ha implicado la creación e incidencia de organizaciones, colectividades y liderazgos en diferentes ciudades, las cuales han servido como portavoces y referentes para promover los cambios que requieren las personas trans para hacer efectivos diferentes derechos (laborales, culturales, en salud, entre otros), pero sobre todo para que se respeten sus vidas. Entre dichas formas organizativas están⁶¹: Santamaría Fundación en Cali (2005), Fundación GAAT con sede en Bogotá y presencia en otras ciudades (2008), Red Comunitaria Trans en Bogotá (2012), Fundación Johana Maturana en Chocó (2014), Asociación LGBTI Chaparral Diversa en Tolima (2015), Fundación Ayllu en Bogotá, Red Distrital de Hombres Trans en Bogotá, Fundación Latidos Chocó en Quibdó (constituida en 2018, aunque con actividades desde 2015) y Chocó Incluyente en Quibdó (2022), entre otras.

Dichas organizaciones, que realizan incidencia y activismo para hacer valer los derechos de mujeres y personas transmasculinas, se han convertido asimismo en lugares de trabajo y generación de ingresos para estas personas, sin embargo, esa relación no siempre parece ser estable y homogénea. Por ejemplo, en Bogotá, Dane Aro Belmont dice que es difícil sobrevivir económicamente del activismo, pues:

el trabajo del activismo no es reconocido. Si hay gente que trabaja con las uñas, el activismo trans lo hace con los codos y no se puede acceder a salarios dignos o posibilidades que nos permitan tener reconocimiento. Me pasaba que a veces en organizaciones donde tenía experiencia no me pagaban lo que merecía, pero sí me

⁶¹ Pongo entre paréntesis la fecha de surgimiento que se logró identificar. Menciono solamente las organizaciones, fundaciones o colectividades que tienen una marcada agenda trans, primordialmente en Bogotá y Quibdó. Seguramente algunas se me quedarán por fuera, pero dejaré esa puerta abierta para futuros estudios que busquen analizar la historia trans en Colombia.

reconocían y hacía algo que me gustaba y me dejaban participar (D. Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Dane Aro cuestiona el principio de dignidad al problematizarlo mediante los salarios u honorarios que reciben las personas que trabajan en el activismo. En las entrevistas realizadas, los ingresos de estas personas se encuentran entre \$1.000.000 y \$3.000.000 por prestación de servicios, esto entre los años 2020 y 2022. Adicionalmente, es necesario mencionar que, en varios de los casos analizados, las organizaciones activistas subsisten por recursos de cooperación internacional

Estas agencias de cooperación provienen de países como Estados Unidos, Noruega, Canadá, Francia y, en menor medida, España, quienes en sus arcas de recursos emplean estrategias y acciones que, bajo la sombrilla de la inclusión, posibilitan la entrega de recursos a organizaciones. También, en los últimos años, la Embajada de Argentina en Colombia ha hecho esfuerzos para generar intercambios de saberes en temas trans entre los dos países. Es importante mencionar que esa “entrega de recursos” o “donación” siempre va acompañada de cláusulas en las que se definen indicadores y otros sistemas de medición para poder analizar la efectividad de la inversión y que, en no pocos casos, son difíciles de cumplir. También suelen hacerse invitaciones a no tener posturas críticas que afecten esos gobiernos, incluso el nacional.

Algo semejante sucede con los recursos económicos que entidades gubernamentales colombianas entregan a organizaciones trans: se convierte una forma de control que deviene de las prácticas neoliberales, lo cual, a veces, obliga a que las fundaciones y organizaciones pierdan la autonomía de sus iniciativas. Al respecto la Flora Rodríguez compartió su opinión informada por sus análisis y experiencias:

la categoría autonomía se vuelve muy difícil porque en el neoliberalismo la autonomía es ocuparse de su problema y no les dan las condiciones a la gente para que logren solucionar sus problemáticas, si no logran hacerlo en la lógica neoliberal: fracasa, y es su culpa y cada cual se hace responsable de lo suyo (F. Rodríguez, comunicación personal, 11 de agosto de 2022).

Durante las fases de recolección, codificación, sistematización y análisis de las conversaciones que tuve con personas trans en Bogotá y Quibdó fue resaltado el apoyo que brindan a iniciativas trans los siguientes organismos internacionales: USAID, OIM, CHEMONICS, UNFPA y las Embajadas de Estados Unidos, Noruega y Canadá en Colombia.

Frente a lo anterior, uno de los hombres trans de Bogotá me dijo que la financiación es un tema complejo y problemático que se acentuó con la pandemia: “el año pasado no hubo financiación, e igual tocaba trabajar sin financiación. Fue crítico, más las cuarentenas, más la gente no tiene que comer, entonces suba y baje. Fue crítico”. (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 19 de noviembre de 2021). A esta misma persona tuve la posibilidad de acompañarla en su trabajo, en diferentes actividades y fue muy importante conocer cómo desde en el activismo ha podido encontrar una actividad laboral fundamental para construirse como persona a pesar de las vicisitudes que menciona.

En Quibdó, Johana Maturana afirma que el panorama es igual de complejo, pues persiste la indiferencia frente a las situaciones que afrontan las personas trans en esa ciudad. Ante la pregunta ¿se puede vivir del activismo?, ella me compartió la siguiente reflexión:

No, yo creo que no porque aquí hay que pararse bien. Hay mucho territorio y se divide entre afro, negra y mestiza, y hay un intercambio de culturas. Aquí se ha hecho un trabajo de 20 años, pero aquí se sigue discriminando y estigmatizando. Entonces, es la doble moral y una se debe parar bien. Las personas que se meten a los liderazgos deben saber que el liderazgo no es de sonrisas, es de tener cultura política y tener discursos que sean coherentes con las realidades y con lo que pasa en los territorios. No es solo Quibdó (J. Maturana, comunicación personal, 10 de junio de 2022).

Los planteamientos de Johana se pueden articular con lo que afirman algunas posturas desde las epistemologías trans al decir que, para que haya mayor efectividad y cambios en torno a los derechos laborales de las personas trans, se necesita una articulación mayor con otros actores que componen la sociedad, pues estas acciones colectivas estarían generando una integración para incidir, de una manera más potente, en transformaciones culturales y sociales (Spade, 2015; y Alegría Polanía, Zambrano Cruz y Weinstein, 2021).

4.5 Construyéndose desde diversas dimensiones: otras formas de trabajo en las que han incursionado algunas personas trans en Bogotá y Quibdó

Hasta ahora he presentado cómo el concepto de trabajo ha tomado diferentes matices. Yendo hacia las teorías más clásicas, el trabajo no clásico hace referencia a esas otras formas de producción inmaterial. Es decir, trabajos que no están directamente asociados a la acumulación del capital vía trabajos industriales (De la Garza Toledo, 2013; y Marx, 2021). Sin embargo, esta conceptualización se puede cuestionar al comprender que muchas actividades laborales (no industriales) cuentan con un andamiaje que también genera dinámicas económicas y de acumulación, por ejemplo, las obras de teatro:

en donde el teatro es propiedad de un capitalista, los actores son asalariados y el público paga por el espectáculo y el negocio debe generar ganancias para sostenerse y acumular capital. Según Marx, en este tipo de producción, primero el producto es inmaterial y no material como lo es en la industria. Marx como buen filósofo no entendía por material solo lo físico material, que está diferenciado del productor y puede ser observado a través de los sentidos, sino entiende por material lo objetivado; es decir que, aunque es producto del trabajo humano adquiere una existencia separada de su productor. Sin embargo, en la obra de teatro en un solo acto se produce el espectáculo (que no es sino una configuración de símbolos que adquieren significados para los espectadores), al mismo tiempo se circula como mercancía hacia los compradores que son los espectadores y se consume en el mismo teatro por estos. Es decir, la producción simbólica que es la obra termina subjetivándose en el espectador y no puede ni almacenarse ni revenderse (De la Garza Toledo, 2013, p. 317).

Así pues, tanto el trabajo clásico como no clásico están inmersos en las dinámicas del capitalismo. Los cuerpos disidentes también han hecho parte de las prácticas neoliberales y los fines capitalistas, esto mediante las políticas identitarias que refuerza la inclusión. Pero, de todos modos, también sus formas de lucha les han llevado a detonar acciones

desde adentro de las organizaciones⁶². Por esa razón, algunas personas han decidido resistir, y disentir, desde “otras formas” como el baile, las expresiones artísticas y el periodismo. Es el caso de Rhiana Bella, una bailarina trans de Quibdó de 21 años. Ella pertenece a la Corporación Black Boys Chocó, un grupo de baile de la zona norte de Quibdó que busca brindar alternativas de vida para juventudes que conviven en escenarios de violencia. Rhiana, además, desde el 2022 creó y asumió la vicepresidencia de la Fundación Chocó Incluyente, que busca trabajar por los derechos laborales, sociales y sexuales de las personas trans de ese departamento.

Ella, desde el baile, ha logrado hacerse visible, no solo en Quibdó, sino en todo Colombia. Ha sido de las primeras mujeres trans y negras en irse posicionando en las artes escénicas encontrando allí una forma de construirse y de sobrevivir económicamente. Sin embargo, ese caminar no ha sido fácil y Rhiana reconoce que vivir de las artes, siendo una mujer trans racializada, es mucho más complejo. Entonces, Rhiana Bella, para vivir, maquilla, hace trenzas, busca lugares para presentarse y ayuda a su hermana en un puesto de ventas ambulantes que tienen en Quibdó. Ella sueña en un futuro como “una gran artista, una gran modelo y una trabajadora social” (R. Bella, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Podríamos decir que Rhiana está dando continuidad a la incidencia que Locomía dejó en Quibdó en la década de los años 80 y 90. Es decir, una mirada de resistencia desde las identidades y los cuerpos. Así lo recuerda Pablo Hinestroza, quien vivió esa época y reconoce que el trasegar de Locomía tuvo incidencia política en el movimiento trans de Quibdó:

Locomía marca un antes y un después de los maricas en su discurso. Se hablaba de que los maricas no podían hacer ciertas cosas, pero Locomía llega y hace y deshace. Entonces construye unos espacios de liderazgo, unas incidencias dejando como construcciones en las que muestra que la población diversa tiene

⁶² Sobre esto volveré en el capítulo 5 cuando hable de activismo institucional.

otras formas de vivir y de ver (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Pablo también hace resistencia desde la comunicación, en este caso comunitaria. Desde allí busca subvertir el lugar hegemónico en el que ubican a las personas transmascullinas, desde su conciencia oprimida (Sandoval, 2000). Él, uno de los hombres trans que las personas más identifican en Quibdó y ha encontrado en la radio y en los diferentes sistemas de comunicación una estrategia de vida para trabajar desde una comunalidad:

Estoy en Carrasquilla Estéreo, soy el que lee el magazín. Voy con dos proyectos más allí con dos profesoras que quieren que yo dirija un programa que van a hacer para la prevención y para promover el no consumo [de drogas]. Estoy enfocado en mi trabajo (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Para Pablo, trabajar ha sido una forma de salir de diferentes situaciones relacionadas con el consumo de sustancias y también ha sido una oportunidad para construirse como un hombre. Durante mis conversaciones con él y con otros hombres trans de Quibdó, logré percibir que cuando hablaban y se expresaban les entraba un aire de seguridad. Muchos de los hombres trans aún conservan el nombre asignado al nacer y sufren violencias en sus entornos, esto se da porque algunos tienen hijos e hijas, lo que hace que sean comunes los comentarios y críticas frente al “ejemplo” que le están dando a sus hijos e hijas pues, siendo “mujeres”, se visten y actúan como “hombres”.

Carmen Delia Martínez, o simplemente Carmen, afirma que la situación laboral es muy difícil por diferentes factores que van desde la discriminación hasta la situación que atraviesa Quibdó. Ella trabaja como “rapi”⁶³, esa es su actividad económica en la cual obtiene ingresos diarios de entre \$50.000 y \$100.000 pesos colombianos:

⁶³ Las “rapi” son personas que transportan a otras personas en una moto, es decir, un servicio de taxi, pero en moto. Es muy común en Quibdó y una carrera cuesta aproximadamente \$2.000 pesos colombianos.

Yo me dedico a mi rapi porque igual hay que trabajar y casi no he conseguido otro trabajo. Y yo he pasado hojas de vida y, por ejemplo, yo hice un curso de nómina y he metido hojas de vida y nada. Y como yo vi que no había movimiento en esa forma de trabajo, me puse a trabajar en mi moto en rapi y eso es de lo que vivo. (C. Martínez, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

La experiencia de Carmen recuerda las promesas incumplidas de las economías liberales, las cuales se presentaron para apoyar la inclusión como estrategia de combatir las inequidades y las desventajas sociales que atravesaban diferentes personas a razón de su “diferencia” o “diversidad”, pero que se fueron saliendo de control y, a causa de sus atributos como la flexibilización del trabajo en la que cada cual es su jefe o jefa propio, terminaron siendo un aporte más al proyecto moderno colonial (Harvey, 2020), instaurando en múltiples países de América Latina. A diferencia de una persona cisgénero u otra perteneciente a “otras poblaciones”, las personas con identidades de género no normativas debemos afrontar la discriminación por nuestro físico, el cual subvierte los patrones establecidos para lo “femenino” y lo “masculino”, generando violencias físicas y emocionales.

Otras formas de trabajo en las que personas trans han incursionado para resistir y seguir en una lucha política y epistemológica son las universidades y otras formas propias de supervivencia como los “emprendimientos⁶⁴”. Frente a la primera, hay personas como Flora Rodríguez, Brigitte Baptiste y Camilo Losada Castilla, entre otras y otros, que, a través de sus investigaciones y experiencias, han logrado tensionar las estructuras académicas para promover el pensamiento crítico y decolonial en grupos de investigación, clases e incluso procesos administrativos en las universidades.

En el caso de los “emprendimientos”, la situación es bastante compleja para las personas trans. Victoria Tirado, quien es la creadora de Carga Express en Tacones, un

⁶⁴ Pongo “emprendimientos” entre comillas para poner mi postura crítica con respecto a esta categoría, ya que es producto de las economías neoliberales en las que cada cual es su propio jefe o jefa, y existe una autonomía que, al final, se ve materializa en precariedad para quienes sobreviven mediante esta forma de trabajo.

emprendimiento que se dedica al transporte al interior de la ciudad es la muestra de cómo se puede resistir y sobrevivir en tacones, pero ese caminar no ha sido fácil. Este tipo de trabajo es entendido como

trabajos desterritorializados, como el del taxista, microbusero, del vendedor callejero sin puesto fijo, que se enfrentan a una multiplicidad de actores que lo constriñen (el policía, el automovilista, el ratero, además de los clientes) y que intervienen en el proceso en forma contingente o bien regular, el concepto ordenador puede ser uno abierto a la contingencia y multiplicidad de actores intervinientes (más de tres) (De la Garza Toledo, 2009, p. 131).

Tuve la posibilidad de acompañar a Victoria en su trabajo, recorriendo Bogotá en su camioneta “Blanquita”. Ella me contó que en Colombia cada vez pone más limitantes y trampas para las personas quieren comenzar sus propios negocios, entre ellos: más impuestos, deben demostrar ingresos y activos para el caso de los transportes, papeleo y una inversión en tiempo y dinero que, en múltiples ocasiones, no tienen.

Victoria dice que ha ido construyéndose en su trabajo, ella agradece cada momento vivido durante su tránsito ya que estuvo atravesado de momentos difíciles, tristes y otros inspiradores, como cuando creó Carga Express en Tacones. Ella dice que le gusta mucho esta forma de trabajo que ha diseñado para obtener recursos:

A mí me encanta conducir esta camioneta, me parece una terapia diaria tomar esta camioneta y ser productiva, tener un empleo en algo en lo que ocupo mi tiempo, eso es lo que más me gusta (...) Para mí ser laboralmente activa es hacer algo que me gusta, algo que amo, porque hay dos cosas que me permite hacer este trabajo, primero conocer personas, servir a personas, prestar un servicio, pero, sobre todo, el trabajo es algo que tú haces, pero como te gusta tanto, entonces lo haces con cariño y con amor. Puede ser que sea una palabra cliché, pero trabajar con amor para mí es lo máximo y, sobre todo, me encanta que me paguen por eso (...) por eso [tengo] el sueño de llevarlo a [que sea una] empresa, no es porque yo pretenda taparme en plata y tener personas trabajando para mí, es poder ofrecer un empleo digno en condiciones dignas a seres maravillosos como son las mujeres, que la tenemos tan dura (V. Tirado, comunicación personal, primero de diciembre de 2021).

Victoria sueña, como muchas otras mujeres trans en la posibilidad de crear otras oportunidades de trabajo para apoyar a otras personas. Sin embargo, y como se presentó en el capítulo 2, al cierre de esta investigación, Victoria no pudo seguir sosteniendo a “Blanquita” y cerró su emprendimiento para acudir a un trabajo formal como conductora de buses en el Sistema de Transporte Urbano de Bogotá (SITP).

A modo de reflexión

A lo largo del capítulo se muestra la relación que ha tenido el trabajo con las construcciones identitarias de las personas trans. Esta relación deja ver diferentes configuraciones. Una de ellas es que el trabajo sí tiene efectos o consecuencias en las construcciones identitarias de las personas trans, quienes en sus experiencias laborales también se construyen. Y, otra de ellas, es que la inclusión se convierte en una alternativa para que algunas accedan a diferentes tipos de trabajo.

Para algunas personas trans el trabajo puede ser una posibilidad, pero también un lugar de exclusión frente a un tejido social indiferente y que no está sensible a otras identidades (Becerra Castro, 2014), pero para otras es un lugar de resistencia en el cual se sienten útiles y pueden sobrevivir económicamente. Además, hay quienes encuentran en el activismo, una actividad que beneficia colectivamente a múltiples personas, una manera de trabajar no exenta de dificultades, sobre todo para que exista una remuneración económica justa.

Existe también la necesidad de brindar garantías para que cada persona elija el tipo de trabajo en el que quiere estar, ya sea en la peluquería, en una oficina, en una entidad gubernamental, desde el activismo o a través de iniciativas propias, entre muchas otras. Esto tiene relación con la reproducción de ciertos estereotipos en torno a lo trans.

Capítulo 5. Reflexiones sobre las políticas públicas y las personas trans

Las políticas públicas surgen en momentos correctos para resolver problemas concretos que el Estado siente que son cosas que deben ser transformadas. Lo que quiero decir es que las realidades cambian bastante, y la nuestra es una de esas, no en término de que en años hayamos pasado a mejores panoramas, sino que ahora son visibles otras personas que antes no lo eran, como los hombres trans y las personas no binarias (F. Rodríguez, comunicación personal, 11 de agosto de 2022).

Hasta ahora he propuesto un análisis de las diferentes formas de trabajo que he identificado y que vinculan a algunas personas trans en Bogotá y Quibdó, así como su relación con la inclusión obligada. De igual forma, he podido reconocer que existe un vínculo entre el trabajo y las construcciones identitarias de mujeres trans y personas transmasculinas, lo cual se ve reflejado en la forma como estas personas acceden, o no, a diferentes capitales⁶⁵ cuando logran insertarse laboralmente a una empresa o entidad gubernamental.

Un aspecto que cobró una importante relevancia durante el trabajo de campo, y que sobresalió en la revisión de material de archivo, fue el accionar de las políticas públicas como instrumentos⁶⁶ para la garantía de los derechos de las personas trans. Claro está que en Colombia, hasta el momento, no se han aprobado políticas públicas enfocadas completamente en las personas trans que puedan ser analizadas, revisadas y

⁶⁵ Algunos de estos capitales tienen relación con la educación y el acceso a la salud para realizar sus procesos de transición.

⁶⁶ Usaré instrumentos para referirme a las políticas públicas, pues en el ámbito institucional (entidades gubernamentales) se les suele mencionar como instrumentos para la gestión pública o gestión territorial (Arroyave Alzate, 2011). Tengo una mirada crítica frente a estos conceptos dada su carga e historicidad, pues los instrumentos son también generadores de jerarquización, patologización y ordenamiento de las prácticas sociales.

complejizadas en su totalidad, estas suelen estar incluidas en las políticas que se enfocan en personas LGBTIQ+⁶⁷, como he señalado antes.

De esta manera, fue muy interesante ir reconociendo las configuraciones que involucran inclusión obligada, políticas públicas y trabajo, pues las políticas públicas, así como otros actos legislativos, suelen ser las vías para el diseño e implementación de programas orientados a mitigar, reducir o disminuir las condiciones de exclusión de las personas que hacen parte de los grupos racializados, vulnerabilizados o empobrecidos, como es el caso de las personas trans. Este accionar de las políticas es una característica constante en diferentes países de América Latina (Vizcarra Bordi, 2012).

Un ejemplo de lo anterior es el Sello Equipares, un programa de inclusión y equidad que busca que empresas y entidades implementen acciones para cerrar las brechas de género (Equipares, s.f.). Equipares, así como otros procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad que abordaré en el capítulo 6, nacen para contrarrestar los efectos de los roles de género en las organizaciones, los cuales propician escenarios de ventaja, control y diferenciación que favorecen a los hombres sobre las mujeres (Acker, 1990), y Colombia no es ajena a estas situaciones (Saldarriaga, 2018).

Para profundizar sobre este asunto, entrevisté a Carlos Arango, quien hace parte del Sello Equipares. Él dice que “es creado bajo la Ley 1257 de 2008, la cual busca la prevención de las violencias basadas en género” (C. Arango, comunicación persona, primero de noviembre de 2020). Esto quiere decir que nace desde un acto jurídico del derecho público colombiano. Adicionalmente, dicha Ley también propone que el Estado deberá “diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos” (Ley 1257, Artículo 6, 2008). Por lo tanto, se debe promover la inclusión de las mujeres en diferentes esferas sociales, entre ellas, el trabajo.

⁶⁷ Según José Fernando Serano-Amaya y Flora Rodríguez Rondón, “las políticas públicas LGBT son el resultado de la superposición entre la acción política y la participación de actores colectivos en el cambio social” (Serrano-Amaya & Rodríguez Rondón, 2020, p. 3).

Surge, sin embargo, un interrogante: ¿cuál es el vínculo de las políticas públicas con las prácticas neoliberales en el caso colombiano? Pareciera que tienen una relación estrecha, pues en los modelos neoliberales se busca que la ciudadanía esté feliz y participe activa y productivamente de los retos que les impone el libre mercado y, para lograr eso, deben propiciarse instrumentos, entre ellos las políticas públicas y procesos de inclusión, que impulsen esa participación y ofrezcan a las personas una sensación de libertad (Ortiz Gómez, 2015).

Es preciso tener en cuenta que los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad como el Sello Equipares, que nacen de una normativa, hacen parte de una configuración en la cual se quiere fomentar la participación y *liderazgo* de las mujeres, para que éstas sean más productivas y favorezcan en el proceso de acumulación del capital. El riesgo está en que pueden derivar en una despolitización y despojo de accionar político para contribuir a las prácticas neoliberales de privatización, libre mercado y competitividad (Medina-Vicent, 2019).

Emerge otra pregunta: ¿por qué podrían ser problemáticas las políticas públicas en torno a la inclusión si estas buscan favorecer a las personas? Lo problemático, como veremos en este capítulo, es que pareciera que no logran resolver los problemas de desigualdad que atraviesan las personas y, en algunos casos, se quedan en el papel (Arroyave Alzate, 2011). Las políticas que mencionan a las personas trans y su relación con el trabajo son escasas y, como veremos a lo largo de este apartado, hasta ahora algunas están incorporando un enfoque con respecto a lo trans, lo cual se está materializando en acciones que puedan hacer partícipes a las personas trans. Para sustentar lo anterior, quisiera presentar los planteamientos de Dane Aro Belmont, quien cuenta que, en el caso de Bogotá, hay una Política Pública LGBT vinculada a la Dirección de Diversidad Sexual de la Alcaldía Mayor de Bogotá que no ha contado con personas trans en su liderazgo:

Bien, en Bogotá tenemos la Política Pública que lleva más de 13 años, creo. Y desde que se implementó quisiera saber cuántas personas trans han dirigido la política pública, cuántas personas trans han estado vinculadas formalmente, por ejemplo, en la Dirección de Diversidad Sexual, o cuántas han estado en la Subdirección de Asuntos LGTB o en cargos de toma de decisión o poder. Muy pocas, contadas con la mano, o ninguna, y eso también habla un poco sobre la

posibilidad de poder acceder a estos cargos y también de las transformaciones internas que tienen que ver con el sector público para que esto se transforme. También porque no solamente las personas trans podemos hablar de temas LGTB, o sea cuántas personas trans están dirigiendo la Secretaría del Medio Ambiente, o han estado en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, o han estado en lugares distintos, por ejemplo, el Instituto Distrital de las Artes o en IDARTES. (D. Belmont, comunicación personal, 22 de diciembre de 2021).

Por lo tanto, este capítulo constituye la revisión que realicé alrededor de políticas públicas que se enfocan en la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+ en Bogotá y Quibdó⁶⁸, pero hice una focalización en aquellos aspectos que mencionan a las personas trans, pues, como dije previamente, no hay una política específica para las personas trans en estas ciudades.

Tomo como eje las políticas públicas municipales “LGBTIQ+” que se han formulado tanto en Bogotá como en Quibdó. Pero, antes que nada, quiero dejar advertir que no pretendo hacer un análisis de las políticas públicas como método de investigación, es decir, uno llevo a cabo un análisis de políticas públicas desde un marco lógico y un mapeo de actores⁶⁹ (Zaremborg, 2013); presento, en cambio, los resultados de mi lectura en diálogo con las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo. Esta revisión, permite recopilar datos sobre las categorías de investigación, así como explorar, de manera integradora,

⁶⁸ Quisiera mencionar que, a lo largo de este recorrido, pude identificar que, en el ámbito de la inclusión y el derecho al trabajo, las políticas públicas constituyen un campo complejo, crítico y con discusiones fascinantes y tensas entre algunas disciplinas, a saber: economía, ciencias políticas, administración pública, derecho, sociología, trabajo social, comunicación social y hasta psicología. En estas disciplinas las políticas públicas son instrumentos necesarios para la gestión pública; esto frente a otros abordajes y campos de conocimiento inter y transdisciplinarios (estudios culturales, estudios de género, estudios y epistemologías trans o estudios del trabajo), en los que una mirada disciplinar puede ser purista con relación a las políticas públicas convirtiéndolas en documentos unidireccionales y poco críticos que solamente refuerzan la tecnocracia. Por lo tanto, reafirmo mi interés en ofrecer un análisis inter y transdisciplinar de la revisión de las políticas públicas que encontré y su relación con las personas trans, el trabajo y la inclusión.

⁶⁹ Tomé esta decisión porque la presente investigación no se enfoca solamente en las políticas públicas, sino que son parte de la complejización de la problemática que estoy presentando. Además, diferentes autores y autoras han mencionado la complejidad de determinar uso de este método, el cual requiere de una estructura de investigación más amplia de la que tengo en este momento (equipos de investigación, programas, tiempo, recursos económicos).

fuentes de literatura relacionada al problema (Rodríguez Melo, Martínez Ojeda, Angarita Rodríguez y Niño Hernández, 2022).

Finalmente, reconozco que hay más normativas como decretos, directivas y sentencias que mencionan el derecho al trabajo para personas trans. De hecho, algunos de ellos han sido mencionados en capítulos anteriores, pero dadas la delimitación de esta tesis doctoral, propongo abordar directamente las políticas públicas LGBTIQ+ de Bogotá y Quibdó, pues son instrumentos para la garantía de los derechos de las personas y la planeación institucional en dichas ciudades (Correa Montoya, 2012).

Una claridad extra para quienes lean esta tesis es que este no es un análisis desde las ciencias económicas o las ciencias políticas, más bien uso/dialogo/debato con los aportes teóricos y las reflexiones metodológicas de esas disciplinas para proponer una mirada crítica sobre las prácticas neoliberales, las políticas públicas y la inclusión laboral de personas trans.

Seguidamente, y en el mismo orden, me alejo de las posturas radicales que insisten en afirmar que “la *clase* es la categoría más importante para la comprensión de la vida económica” (Traducción propia de Amott y Matthaei, 1991, p. 22). Más bien, y siguiendo a Teresa Amott y Julie Matthaei (1991), considero que la interseccionalidad y los cruces entre la clase, las identidades de género, los procesos de racialización y los diferentes capitales en disputa, son una alternativa más crítica para complejizar los efectos de las prácticas neoliberales y sus jerarquías sociales en torno a las personas trans. En otras palabras, las desigualdades de clases no se separan de la- lucha antirracista y decolonial que genera prácticas de opresión con las personas racializadas y *vulnerabilizadas* (hooks, Brah, Sandoval y Anzaldúa, 2004).

5.1 ¿En Bogotá se puede ser⁷⁰ trans?

Bogotá se caracteriza por ser una ciudad colombiana que, a diferencia de otras, ha tenido un recorrido amplio en materia de normativa jurídica para la restauración de los derechos de las personas LGBTIQ+. Esto ha incluido, en cierto grado, a las personas trans. En los capítulos 1, 3 y 4 mencioné cómo surgen los primeros acercamientos desde las políticas públicas y normativas bogotanas a la inclusión obligada de personas trans. Por ello, avanzo identificando los vacíos y las complejidades que esas normativas y sus implicaciones en el acceso al trabajo de las personas trans. Uso asimismo como eje central el Plan de Acción de la PPLGBTI⁷¹ de Bogotá.

Algo importante, que merece particular atención, es la forma como el Acuerdo Distrital 371 de 2009⁷² enunciaba a las personas trans:

Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas -LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones (Acuerdo 371, 2009).

Como se puede notar, las personas trans no aparecían enunciadas explícitamente como garantes de estos derechos, sino que son incluidas bajo las categorías de “identidades de género” o “transgeneristas”, lo cual es un aspecto problemático. Por un lado, la mención a “identidades de género”, tal como aparecía, no especificaba a qué tipo de identidades de

⁷⁰ “En Bogotá Se Puede Ser” es una estrategia política e institucional de la Alcaldía Mayor de Bogotá para orientar e implementar los planes de acción relacionados con las personas “LGBTIQ+”. En el siguiente enlace se puede consultar la “Política Pública para garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021), así como sus actualizaciones y plan de acción: <https://enbogotasepuedeser.gov.co/>

⁷¹ PPLGBTI es la sigla usada para abreviar “Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021).

⁷² En capítulos previos mencioné que este Acuerdo es uno de los primeros en proporcionar directrices para que Bogotá adopte una Política Pública LGBTIQ+.

género se hacía refería. Y, por otro lado, la categoría “transgeneristas”, tal como estaba planteada en el Acuerdo, ocultaba las diferentes formas de construirse por fuera del cisgenderismo. Óscar Zambrano Cruz analiza este punto de la siguiente manera (2019):

Por su parte la categoría “Transgenerista” empleada en la Política Pública, incluye a quienes se ubican o transitan entre lo masculino y lo femenino (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2011, p. 36), es decir, a algunas de las identidades de género no hegemónicas: transformistas, travestis, transexuales y trans, entre otras. Lo problemático es que travesti, transexual y trans son identidades de género no hegemónicas, mientras que el transformismo es en principio una expresión de género y una expresión artística (Zambrano Cruz, 2019, p. 23).

Este análisis cobró mucho sentido durante el trabajo de campo, pues en las entrevistas con mujeres trans y personas transmasculinas de Bogotá, era notable que algunas de ellas mencionaran la necesidad de que los instrumentos normativos y de participación política dieran claridades conceptuales frente al rol de las personas trans para evitar ser invisibilizadas en las sombrillas de las políticas identitarias o caer en esencialismos como que “todas las personas trans son mujeres, ya que eso es problemático, (...) porque además asumen que ejercen la prostitución” (F. Rodríguez, comunicación personal, 11 de agosto de 2022).

Otras personas invitaron a una reflexión en la que participaran personas trans en todos los procesos de diseño, actualización e implementación de dichos instrumentos. Una de ellas fue Charlotte Callejas, quien, como detallé previamente, trabaja por los derechos de las personas trans. Con relación a las políticas públicas LGBT en Colombia, ella dice es necesario que existan voces trans participando en ellas, “o de lo contrario, se pueden estar sesgando ciertas cosas (...) hay que involucrar más personas trans, (...) digamos, en temas como la salud” (Ch. Callejas, comunicación personal, 4 de agosto de 2022).

Esta mirada de Charlotte se suma a las múltiples críticas que organizaciones sociales, activistas sociales y representantes de movimientos sociales han hecho al cuestionar y problematizar la ausencia de garantía de derechos para las personas trans en Bogotá y en el país. En este punto es aclarar algunas diferencias entre activistas, organizaciones y movimientos sociales. Por un lado, mientras desde el activismo social se busca una

participación que sea activa, comprometida, enfocada en transformar el contexto, que deje un legado (Reyes-Rodríguez y Colás-Cos, 2017) y sea contestataria pero que no tenga inconvenientes en la vinculación a entidades gubernamentales, los movimientos sociales se caracterizan por no ser homogéneos, por trabajar de manera colectiva y por no tener la intención de vincularse a las instituciones estatales (Sánchez Barrera, 2017).

Por otro lado, las organizaciones sociales suelen ser diversas, estructuradas, funcionan bajo figuras de asociación y no tienen problemas en obtener recursos y capital de diferentes fuentes (Escobar Delgado, 2010), lo que hace que su capacidad de crítica ante las entidades gubernamentales y los instrumentos normativos pueda verse limitada.

De esta manera, el activismo y los movimientos sociales podrían ser considerados como prácticas de resistencia que se sustentan en esfuerzos colectivos, y se adaptan a las situaciones y los momentos en los que se manifiestan (Sánchez Cota, 2013). Para este texto, denomino estas acciones luchas y formas de resistencia; me parece que es una alternativa para hacerle contrapeso a las violencias y a la *vulnerabilidad* que atraviesan algunas personas (Butler, 2020).

Volviendo a los planteamientos de Charlotte, quisiera mencionar que estas luchas y resistencias han generado algunos ajustes conceptuales en los documentos institucionales, entre ellos, el actual Plan de Acción de la Política Pública LGBTI emitido en 2021. El siguiente apartado que menciona a las personas trans fue reformulado de la siguiente manera:

Persona trans o transgénero: Es aquella que se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenderismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual. Dentro de las identidades trans más comunes están: hombres trans o transgénero, mujer trans o transgénero, persona trans o transgénero, travesti, transexual y transformista. Las personas trans pueden o no someterse a intervenciones médicas con el fin de cambiar su apariencia y la funcionalidad de algunos órganos de su cuerpo, en particular aquellos con funciones sexuales o reproductivas o de apariencia asociada a determinados lugares en el género. También pueden o no someterse a procesos jurídicos de cambio de nombre o indicador de sexo en sus documentos oficiales. A la vez pueden seguir o no un

proceso social de readecuación de códigos lingüísticos en sus relaciones sociales. Esta es una categoría política, por lo tanto, es una identidad estratégica, no fija. Las consecuencias de esta autodeterminación generalmente son reducción o imposibilidad total de la realización de sus derechos. También mediante procesos de heterodesignación violentos se adjudica esta identidad con consecuencias negativas en cuanto a la materialización de derechos de personas sometidas a esta operación. Al mismo tiempo, es una categoría de resistencia política y de autorrepresentación (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021, p. 36)

Estos ajustes ocurridos doce años después me hacen considerar la importancia de nombrar a las personas como quieran reconocidas de acuerdo a sus construcciones identitarias, pues, particularmente en el caso de las personas trans, las claridades conceptuales y la manera de nombrar y reconocer sus experiencias de vida y construcciones propias son performativas y pueden ser una entrada y percepción en el mundo que otras personas tienen sobre lo trans (Gutiérrez Martínez, 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior, conversé con uno de los activistas que actualmente trabaja en la Alcaldía Mayor de Bogotá, él se llama David Alonzo y está al frente de la Dirección de Diversidad Sexual. David ha sido quien ha estado liderando toda la gestión del Plan de Acción de la PPLGBTI de Bogotá y reconoce que las políticas públicas deben ser capaces de implementarse y contribuir a garantizar los derechos de las personas, en este caso, el derecho al trabajo de las personas trans. En sus palabras:

el trabajo es un derecho fundamental y es la puerta al acceso a otros derechos, principalmente, para la vida digna. Es la herramienta y la plataforma a través de la cual podemos potenciarlos dentro de la sociedad, aportar a ella, pero, además, nos permite reconocer y ser reconocidas por lo que logramos hacer en el marco del aporte a la sociedad. (...) es un escenario donde se construyen redes, se forma la personalidad de los seres humanos, pero además de eso es a través del cual se posibilitan los derechos a la educación, a la vivienda, a la vida digna, a la cultura, a los demás escenarios que son los que enriquecen la vida del ser humano. (D. Alonzo, comunicación personal, 10 de abril de 2022).

Él menciona que el trabajo posibilita otros derechos como la educación, quizás también se refería a la salud, entre otros, como mencioné en el capítulo anterior. Estos son tipos de

capitales adquiridos que las personas trans constantemente están exigiendo a entidades gubernamentales e instancias de veeduría y control. En suma, David hace referencia al trabajo como una de las tantas formas como las personas construyen su identidad y, por eso, señala la importancia de diseñar e implementar políticas públicas con ese enfoque.

Con base a lo anterior, la Alcaldía Mayor de Bogotá emitió la Directiva 005 del 1 de junio de 2021, la cual tiene como asunto principal trazar los “lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital” (Directiva 005, 1 de junio de 2021). Este documento firmado por la alcaldesa mayor de Bogotá, Claudia López Hernández, y la secretaria distrital de planeación, María Mercedes Jaramillo Garcés, promulga directrices para la vinculación laboral de personas trans en las diferentes entidades gubernamentales que hacen parte de la administración distrital de Bogotá.

Dichos lineamientos retoman algunos de los planteamientos de la inclusión obligada que he presentado en otros apartados, es decir, acciones enfocadas a que las organizaciones diseñen planes de sensibilización para que no se presenten casos de discriminación en contra de las personas trans en el lugar de trabajo. Como también lo he señalado, este tipo de acciones afirmativas son parte de las primeras prácticas que configuran la inclusión obligada, pues es mediante directivas y acciones de carácter obligatorio que se inserta un principio de garantía de derechos para aquellas personas trans que estén interesadas en acceder a trabajos de este tipo, algo más común en entidades gubernamentales que en empresas del sector privado.

Una de las personas trans entrevistada manifestó lo siguiente sobre la mencionada Directiva:

La celebro porque le da hoja de ruta, al menos en Bogotá, sobre estos saberes del quehacer. Eso, por un lado, y ojalá existieran más políticas públicas en temas trans y aprendamos de ejemplos como Argentina, que realizó algo así. O sea, para avanzar, se necesita el cambio jurídico o cambio social (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 4 de diciembre de 2021).

Esta persona menciona la importancia de tener instrumentos normativos jurídicos que posibiliten el acceso al trabajo para las personas trans. No obstante, hace una crítica frente a la latente carencia de políticas enfocadas en temas trans. Por consiguiente, tuvo la posibilidad de participar y asistir a variados espacios en los que se discutieron este tipo de iniciativas. En muchos de ellos se mencionó que, para poder activar planes de acción que tengan efectos positivos para las personas que les interesan este tipo de actividades laborales, se debe contar con el apoyo y articulación de otras organizaciones, además de las entidades gubernamentales.

En este contexto es preciso considerar que la cooperación internacional es un actor relevante en la configuración de la inclusión laboral de personas trans y las políticas públicas. Agencias, embajadas u organizaciones que trabajan con recursos económicos provenientes de gobiernos de otros países realizan una suerte de inversión social para el desarrollo inclusivo en países que, según ellos, están en “vía de desarrollo” y/o necesitando estos recursos.

Si bien la cooperación y los organismos internacionales tiene una función específica, y es que a través de “condicionamientos, dichos organismos presionan a los países deudores para que adopten sus postulados” (Ortiz Gómez, 2015, p. 76), también, acuden al humanitarismo para estos fines, es decir, prácticas basadas en el colonialismo, la moralidad y el paternalismo para *ayudar* a los países *vulnerabilizados* (Barnett, 2011). En mi propia experiencia trabajando en algunas agencias de cooperación internacional, he podido identificar este tipo de dinámicas. Es decir, se apoyan políticas públicas en diferentes lugares, pero se espera que estén alineadas con los discursos, intereses y metas del país cooperante.

Como lo mencioné en capítulos anteriores, los principales recursos de cooperación internacional que apoyan problemáticas trans en Colombia son Estados Unidos, Canadá, Noruega y España. Son estos mismos países los que, en materia de derecho laboral para personas trans, presentan algunos avances en comparación con Colombia. El recorrido de la inclusión obligada ha sido diferente, y las luchas y resistencias también. En este punto quisiera compartir parte de mi experiencia; en mi trabajo en la cooperación internacional desde hace ocho años, he tenido la posibilidad de supervisar proyectos y donaciones

desde la cooperación de los Estados Unidos a organizaciones como la Red de Hombres Trans y la Fundación GAAT. Entre esos proyectos está uno cuyo informe se tituló “Transmigraciones. Informe sobre derechos de personas trans migrante en Colombia” (2020). Este documento nos permitió identificar los retos que afrontan las personas trans venezolanas en ciudades como Bogotá. Acompañé también la IV Toma Transmasculina: Chicos, Chachitos y Muchachites que, por su parte, buscó integrar a los hombres trans de Bogotá para que conversaran sobre las diferentes formas de exclusión que afrontan. Como resultado de ese proceso salió una cartilla que autoprotección de personas transmasculinas. En las mesas de cooperación internacional he podido identificar que principalmente las agencias de Noruega y España, además de las de Estados Unidos, son las que trabajan con las organizaciones trans, tanto en Bogotá como en Quibdó.

Ya durante el trabajo de campo pude reconocer que algunas agencias de cooperación internacional dan donaciones para trabajar en el diseño, actualización e implementación de políticas públicas, pues estas hacen parte del cumplimiento de indicadores y metas que los gobiernos donantes se plantean para, de esta manera, continuar instaurando prácticas de intervención neoliberales en los países de América Latina (Arroyave Alzate, 2011).

En este sentido, es fundamental reconocer que el rol de la cooperación internacional no es menor, y va más allá de los asuntos y problemáticas relacionadas con las personas trans, pues terminan ejerciendo control desde una perspectiva de desarrollo, como lo podemos ver a continuación:

El surgimiento de la cooperación internacional como cooperación al desarrollo está vinculado al periodo colonial fundamentado por las potencias europeas en la necesidad de un crecimiento expansivo para acceder a la explotación de nuevos yacimientos de recursos naturales que cubrieran las necesidades del fortalecimiento industrial. De esa realidad, en la que el sistema productivo se dirige a la obtención rápida de resultados económicos, y en el que las personas son relegadas a simples instrumentos para ese enriquecimiento sin límites, nace el llamado enfoque de bienestar, en el que se identificaba el modelo occidental, urbano e industrial como paradigma de desarrollo económico y progreso social y que favorecería el surgimiento de sistemas democráticos (Puchades Pla y Cerdá Hernández, 2018, pp. 417-418)

Puchades Pla y Cerdá Hernández afirman que la cooperación internacional tiene, con bastante frecuencia, un interés en participar en las discusiones que se dan alrededor de las políticas públicas en tanto instrumentos de gestión y ordenamiento territorial. Lo anterior dialoga con el caso de la Política Pública LGBTI de Quibdó, la cual fue financiada por el gobierno de los Estados Unidos, tal como lo menciona María Victoria Palacio Romaña:

trabajé en USAID y fue una experiencia maravillosa. Vieron mi capacidad para hacer documentos, y a veces eso me estresó porque pedían que integrara mucha información en la actualización de la Política Pública LGBTI de Quibdó, pero me di cuenta que tenía la capacidad. Y quiero seguir trabajando en temas así y quiero explotar eso que tengo (M. Palacios Romaña, comunicación personas, 9 de enero de 2022).

Si bien la formulación de políticas públicas tiene detrás un grupo de aliados que sustentan el proceso, hay varias reflexiones sobre su accionar, pues en pocos casos logran implementarse tal como se han concebido. Con respecto a las políticas públicas relacionadas con el empleo en Colombia, estas no cuentan con artículos específicos que den atención a las necesidades de las personas trans. Esto lo pude conversar con Milton Mora, quien advierte que las políticas del trabajo, tanto a nivel nacional como en lo local-municipal, carecen de una perspectiva de la inclusión:

Lo más grande es que no hay una protección del trabajo. Lo que hay es una protección de las vacantes y la productividad, no del trabajador en las políticas de empleo regionales. En Medellín no hay política inclusiva, en Bogotá tampoco hay política inclusiva. Hay políticas de empleo, es más, hay municipios donde apenas están trabajando en políticas de empleo, como Cúcuta. Ahora, si apenas hay algunas políticas de empleo, cómo será lo de política de empleo inclusivo. Ahora bien, eso también se transfiere a que digamos que, si estas políticas de empleo no tienen estímulos económicos, no van a funcionar (M. Mora. Comunicación personal, 29 de junio de 2022).

En esta reflexión de Mora se puede notar que hay una desconexión entre los contextos netamente laborales, las entidades gubernamentales y empresas, las políticas públicas e, incluso, los mismos representantes LGBTI en el Concejo de Bogotá y las realidades y necesidades de las personas trans. Los ejercicios de políticas públicas deberían, a lo

sumo, propiciar diferentes miradas críticas que permitan su complejización (Grossberg, 2022).

Personas como Flora Rodríguez y Laura Weinstein han tenido la posibilidad de participar en algunos procesos de diseño de política pública en Bogotá. Laura, por ejemplo, lo percibió como un ejercicio interesante y valioso para las personas trans:

Entonces, digamos, que eso para mí fue algo muy interesante, fue algo muy bonito. Aparte, que esa ya casi era como la primera vez que se hablaba de personas trans, o sea, las personas trans pasamos de ser como un tabú en la ciudad donde la noche era la única posibilidad que teníamos. Pues había otra manera de comenzar a habitar esos otros lugares, con todas las dificultades del mundo, pero un poco más en el día, más a la mirada del otro y de la otra, ¿no? Pues creo que eso fue muy interesante, ese momento fue muy lindo, fue un momento muy chévere (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

Si bien las políticas públicas son cuestionadas porque no logran cambiar las situaciones de desigualdad que viven las personas, tener la posibilidad de participar en su diseño podría ser también un acto de resistencia. Retomando el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI de Bogotá, la vida digna y el trabajo se ponen en el centro de una posible ruta para lograr vivir tranquilamente y con garantía de derechos. Este documento también habla de una carencia en la atención para el trabajo de las personas LGBTIQ+. Es importante destacar que aborda identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, por lo que se necesita escudriñar en cada uno de sus apartados para encontrar aquellas falencias, ausencias y violencias con relación a las personas trans.

Uno de los puntos críticos que se mencionan e involucran a las personas trans tiene que ver con las “barreras de acceso o permanencia empleo” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021, p. 65). Se habla de barreras de tipo administrativo para acceder al empleo; esto, debido al cambio (o no) de su nombre en el documento de identidad, la libreta militar, documentos de estudio o certificaciones laborales invalidadas por no tener el cambio del nombre o “sexo”, entre otras (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021).

Este tipo de barreras, que también las hemos abordado a lo largo de la tesis, tienen una relación indivisible con la forma como las organizaciones jerarquizan y administran el

género para ordenar los roles y lugares que *pueden* ser habitados y trabajados por las personas trans en las organizaciones (Spade, 2015).

En contraste, la Directiva 005 de 2021, responde a algunas de las reclamaciones de personas trans y va un poco más allá al proponer 11 lineamientos para que el acceso al empleo en entidades gubernamentales del Distrito Capital se realice de manera efectiva, entre ellos están:

1. Promover la vinculación de personas transgénero mediante nombramientos en provisionalidad o en empleos de carácter temporal, previa verificación y cumplimiento de los requisitos legales, asegurando que la vinculación se surta en igualdad de oportunidades y condiciones a las de los demás ciudadanos, cumpliendo siempre con lo previsto en la Constitución Política, Ley 909 de 2004, y demás normas que lo regulen, modifiquen o sustituyan Capital. (Directiva 005, 2021, p.p. 6-7).
2. Promover la contratación de personas transgénero a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en igualdad de oportunidades y condiciones, en cumplimiento de los principios legales que definen esta modalidad de contratación y en consonancia con el cuarto inciso del literal b), numeral 4) de la Directiva 001 de 2020 de la Alcaldesa Mayor de Bogotá, que regula el funcionamiento del Banco de las hojas de vida "Talento No Palanca" del Distrito Capital. (Directiva 005, 2021, p.p. 6-7).

Estos lineamientos, y otros que son mencionados en la Directiva, indican que en los sistemas de información de las entidades (correos electrónicos, por ejemplo) se debe usar el nombre identitario, así como capacitar internamente para que sean espacios seguros. También se habla de la exención de la libreta militar como documento obligatorio para la contratación.

En suma, Bogotá es un escenario complejo en el que se han dado ciertas acciones que propenden por garantizar el derecho al trabajo de las personas trans. Figuran, por un lado, las relaciones de poder que se dan con actores como la cooperación internacional, que, desde su propia misionalidad, tiene un accionar estratégico basado en el capitalismo. Y, por otro lado, están las acciones que diferentes personas y colectividades han propiciado para reclamar al gobierno distrital los derechos que les han sido negados.

5.2 Quibdó: política pública LGBTIQ+ y resistencia trans

A diferencia de Bogotá, que lleva más de diez años de un ejercicio de incidencia política y diseño de instrumentos de gestión territorial a favor de los derechos de las personas LGBTIQ+, en Quibdó la creación de una política pública para la garantía de los derechos de las personas con identidades de género y/u orientaciones sexuales no hegemónicas, es más reciente.

El acuerdo de la “Política Pública LGBTIQ+ de Quibdó” (Alcaldía de Quibdó, 2021) fue aprobado por el Concejo de esa ciudad el 20 de diciembre de 2021, pero antes de su aprobación hubo una lucha de personas trans que, a través de diferentes formas y actividades, lograron que sus malestares, inquietudes y necesidades se empezaran a escuchar.

En el caso de esta política pública, retomaré la reflexión que hice en el apartado anterior cuando hice referencia al rol de la cooperación internacional. En este caso, el desarrollo de este documento ha tenido la financiación de agencias y organizaciones internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), las cuales desde 2019 donaron⁷³ recursos para la materialización de este instrumento de gestión pública.

En la última fase de desarrollo, el ejercicio contó con María Victoria Palacios Romaña como consultora encargada de la construcción del documento. Pude acompañar a María Victoria en este proceso, el cual incluyó el levantamiento de información, la caracterización de la situación de las personas LGBTIQ+ en Quibdó, la realización de mesas de socialización

⁷³ Reconozco el paternalismo de la palabra “donación”, sin embargo, esa es la forma como los cooperantes internacionales mencionan los recursos que entregan a organizaciones y entidades (Herrera Chaves, 2013).

de hallazgos y la creación conjunta de la política que actualizaba un documento que ya existía. También se presentó el documento en mesas de diálogo con entidades de gobierno local y nacional.

En las conversaciones y acompañamiento a María Victoria pude identificar que ella, así como otras personas trans de Quibdó, consideran que las luchas que han dado desde sus roles como activistas han permitido que la administración municipal ponga atención a sus necesidades. Sin embargo, eso no es un indicador de que las violencias y las desigualdades se hayan acabado. Por el contrario, les impulsa a seguir ideando formas de resistencia para que sean escuchadas sus reclamaciones e ideas. Así lo afirma Pablo Hinestroza: “seguiré con el activismo hasta que tenga fuerza (...), seguiremos en este camino, seguiremos trabajando en pro del desarrollo de cada uno de nosotros” (P. Hinestroza, comunicación personal, 11 de junio de 2022).

Durante el caminar por Quibdó, pude notar en las palabras de las personas trans participantes en la investigación como en su interacción con el contexto, que sus anhelos, luchas y formas de trabajar por mejorar las condiciones de vida de las personas trans en esa ciudad tienen un interés genuino que proviene de la exclusión y las violencias que las han atravesado.

Ahora bien, volviendo a la revisión de la política pública de esa ciudad, quiero mencionar algunos aspectos que considero necesario destacar y analizar. El primero se relaciona con el alcance de este tipo de instrumentos:

Es través de las políticas públicas que se puede mapear y verificar con mayor exactitud las condiciones sociopolíticas de una población, se establecen acuerdos entre el Estado y la sociedad para la solución de problemáticas ciudadanas, se facilita la articulación interinstitucional para la concreción de acciones, y se materializan los desarrollos normativos para la garantía de derechos humanos (Alcaldía de Quibdó, 2021, p. 9)

Este apartado hace referencia a un escenario ideal en el que una política pública se convierte, rápidamente, en un vehículo de garantía de derechos para las personas, en este caso las personas trans. Pero, según lo que identifiqué, las políticas públicas también

obedecen a otras dinámicas como los planes de desarrollo del alcalde o alcaldesa de turno, los intereses de otros actores como la cooperación internacional y las estrategias de política electoral (Zaremborg, 2013). En el caso de la Política Pública LGBTI de Quibdó fue muy satisfactorio identificar que el ejercicio de formulación lo acompañó Nikita Dupuis-Vargas desde su trabajo en una agencia de cooperación internacional. Si bien esta política sí tuvo la participación de personas trans y estuvimos personas cercanas en las diferentes fases, hubo asuntos políticos que generaron algunas fragmentaciones:

Cuando terminamos el proceso de formulación dijimos: quedó lista, el documento está perfecto, eso sólo necesita la firma del documento como tal y el decreto. Sólo faltaba la firma del Alcalde y sucedió que el Alcalde tuvo una demanda por corrupción y yo no sé qué más cosas. El cuento fue que no hubo Alcalde porque estaba en el bunker de la Fiscalía y ahí quedó el decreto bello y hermoso. No es porque sea mío, pero es un muy buen documento, además porque se hizo súper consensuado, todo el tiempo era dialogado, siempre con la mirada activista, pues como que no quería hacer nada que no tuviera participación real de la población y todo el tiempo es como “mire, los capítulos están quedando así”, “hagan las correcciones que quieran”. Como yo estoy abierto a lo que deseen, o sea, hagámosle, hagámoslo, yo soy quién solamente dinamiza el espacio, sistematiza, etc., Todo el tiempo fue como súper dialogado con la misma población, con las organizaciones que hay allá, que son la Fundación Latidos, Ébano, Johana Maturana. Entonces todo el tema fue como súper consensuado, también tratando como el tema del enfoque étnico, como tener muy claro eso en la política pública y también el tema cultural, que para Chocó eso es vital. Obviamente, pues por temas de idiosincrasia. Entonces, el documento quedó muy lindo y ya, y no tuvo firma. (N. Dupuis-Vargas, comunicación personal, 17 de abril de 2020)

Estas situaciones, por ende, suscitan cuestionamientos sobre las posibles limitaciones de las políticas pública y las leyes, las cuales son instrumentos que pueden generar múltiples lineamientos y orientaciones, pero que en la práctica se desbordan ante las realidades sociales (Sánchez Avella, 2011), sobre todo en ciudades que tienen debilidades en la gestión pública, como se pudo evidenciar en el caso de Quibdó.

El documento presenta una caracterización de la situación de las personas LGBTIQ+ en Quibdó, como, por ejemplo, que el 65,6% de la población vive en estrato 1 o que el 27,1% obtiene ingresos independientes (Alcaldía de Quibdó, 2021). Para “superar” este tipo de situaciones, la política propone diferentes ejes estratégicos con el propósito de que los actores territoriales orienten ejercicios de inclusión y respeto en sus diferentes contextos.

Algo que llamó mi atención es que, en el apartado de “Derechos Económicos”, hay 12 líneas de acción para personas LGBTIQ+, pero ninguna hace referencia específica a las personas trans. Como ya lo he analizado, y desde una perspectiva interseccional, las necesidades de las personas trans son diferentes a las de otras identidades. Mencionaré algunas líneas que abordan asuntos relacionados para la garantía de los derechos laborales:

Desarrollar medidas administrativas para vigilar, atender y garantizar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad/paternidad, beneficios funerarios, pensiones ante la muerte de cónyuges o parejas, a través de la formación jurídica al respecto, la creación de protocolos de atención, y la asesoría para casos específicos, tanto a las personas LGBTIQ+ como a las empresas o entidades responsables (Alcaldía de Quibdó, 2021, p. 122).

Desarrollar estrategias de priorización y adaptabilidad de personas LGBTIQ+, sobre todo, víctimas del conflicto armado, personas transgéneros, personas con enfermedades graves de alto costo, y en ejercicio de la prostitución, en programas sociales orientados a la reducción de pobreza, la seguridad alimentaria, el agua potable, acceso a servicios sanitarios y vestimenta (Alcaldía de Quibdó, 2021, p. 123).

Implementar acciones afirmativas para la adultez, pues es un sector de la población LGTBIQ+ totalmente desamparado por falta de oportunidades laborales, de educación, de fortalecimiento que en su trasegar ha sido muy difícil por las mismas condiciones socio-culturales que se dan en el territorio (no es lo mismo ser gay en los 60 que en el 2020) (Alcaldía de Quibdó, 2021, p. 124).

El documento propone un trabajo articulado con diferentes entidades gubernamentales de la ciudad, entre ellas, las secretarías de: Inclusión Social, Educación, Mujer, Género y Diversidad, Planeación, Desarrollo Económico y Gobierno, así como el Ministerio del Trabajo y la Gobernación del Chocó, entre otras.

Estas acciones recogen algunas impresiones que María Victoria recopiló de los espacios de socialización con otras personas trans en Quibdó. En esta ciudad, como en Bogotá, también se hace un llamado a que se implementen cuotas laborales de personas trans en las entidades de la administración distrital, así lo manifiesta María Victoria: “aspiro que con esta política pública se avance en la cuota, y que no sea una cuota solamente” (M. Palacios Romaña, comunicación personal, 9 de enero de 2022).

Con respecto a esta política pública, quiero resaltar que reúne tres perspectivas que encontré durante el ejercicio de investigación. En primer lugar, la de María Victoria, quien siendo activista participó en su diseño. Su experiencia encarnada como consultora, pero a la vez como activista trans, puede generar múltiples interpretaciones del proceso y de la política como instrumento de la inclusión obligada.

Por otro lado, la mirada de las entidades gubernamentales, en cabeza de una vocera de la Secretaría de Desarrollo Económico de Quibdó, dependencia que tiene una relación directa con los ejercicios de inclusión laboral para personas trans. Y, finalmente, la de una mujer trans de la ciudad, quien podría fungir como una posible “beneficiaria” de estas políticas, ella es Rhiana Bella.

En el primer caso, María Victoria manifiesta temores que se relacionan con que este tipo de políticas se puedan quedar guardadas y no cumplan su función, pues para ella estos instrumentos son susceptibles de caer en dinámicas políticas que pueden ir en contravía de las luchas por los derechos de las personas trans. Al preguntarle sobre su percepción de las políticas públicas en relación con el trabajo para las personas trans, ella respondió lo siguiente:

en Colombia aún siguen en papel, pero en algunos territorios se puede decir que han avanzado, no como se espera, pero sí. Y esperemos que el tema no sea mediante tutela o demanda. Sino que la entidad entienda que es una persona que

va a laborar y tiene la capacidad para adquirir ese cargo, y no que por su identidad de género se le limite acceder a un cargo público o privado. Y, además, está todo sujeto a que sean documentos y la mayoría de los cargos están sujetos al apoyo político del candidato de turno (M. Palacios Romaña, comunicación personal, 9 de enero de 2022).

Se puede notar que, para María Victoria, las políticas públicas son un escenario de disputa y de lucha constante contra el clientelismo⁷⁴. En suma, ella reconoce que hay ejercicios de poder y opresión basados en políticas identitarias y posibles escenarios de corrupción estatal.

Algo similar ocurre con Rhiana Bella, quien tiene cierta desconfianza hacia las políticas públicas, pues ella dice que son muy importantes pero que no funcionan, que no tienen en cuenta todas las realidades de las personas en un territorio (R. Bella, comunicación personal, 11 de junio de 2022). En esa misma línea, las entidades gubernamentales de Quibdó manifiestan que es muy lamentable todo lo que rodea el ejercicio de política pública LGBTQ+ en la ciudad, pues no hay datos ni caracterización de la población, además la política no tiene recursos, lo cual la convierte en un documento que difícilmente se puede implementar:

el documento está, es llevarlo a la materialización del plan de acción donde van las actividades puntuales que se van a desarrollar. De hecho, el sábado nos reunimos y les hablaba de que hay que ponernos las pilas, pero es que también se mantienen muy ocupados y nosotros desde acá no lo podemos hacer, porque es la visión y la prospección de ellos. Entonces estamos ahí, como porque es más el tiempo de ellos que se requiere que el de nosotros, porque obvio debemos estar dispuestos. Entonces, si están ya con nosotros, veríamos el factor económico que es ver cuánto recurso vamos a necesitar para poder materializar estas acciones que quedan ahí

⁷⁴ El sentido de clientelismo que menciono en esta parte hace referencia a la relación entre dicha práctica y la corrupción, es decir, “un vínculo informal que cuenta con su propio código de asignación de recursos, de fidelidad y de intercambio” (Audelo Cruz, 2004, p. 132) que favorece a unas personas o instituciones sobre otras.

determinadas (Funcionaria Secretaría de Desarrollo Económico, comunicación personal, 28 de junio de 2022).

Al analizar la relación que existe entre el ejercicio de incidencia política de las activistas trans de Quibdó y las entidades gubernamentales, se puede hacer una relación con el *locus* postcolonial propuesto por Archile Mbembe, pues hay ciertas dinámicas en las que el poder es difuso, pero quienes tienen los privilegios, conservan un lugar aventajado frente a otras personas que se encuentran en los lugares de opresión (Mbembe, 2016).

Es decir, las entidades gubernamentales dicen que las personas trans “mantienen muy ocupadas”, pero que tienen las puertas abiertas para trabajar en el plan de acción de la política. El poder, en este caso, se ve representado mediante una práctica neoliberal como lo es la inclusión obligada, es decir, el ejercicio obligatorio de *tener* que hacer algo porque es mandatorio. Siempre es necesario recordar que el poder tiene efectos, y el poder, independientemente del lugar donde se ubique, puede llegar a generar violencias de diferentes tipos, ser continuo y coercitivo (Han, 2016).

De esta forma, las políticas públicas pueden convertirse en instrumentos o artefactos que gestionan el poder mediante las necesidades, anhelos, sueños, derechos y construcciones identitarias de las personas. Algo que es importante reflexionar es cómo opera el *habitus* (Bourdieu, 1994) en las personas que lideran la incidencia mediante las políticas, o sea, cómo sus construcciones identitarias se relacionan con sus posicionamientos en el mundo, con sus acciones performativas en sus formas de relacionamiento con otras personas que tienen luchas similares y, con frecuencia, en sus interacciones cotidianas. Sobre estos planteamientos, Johana Maturana reflexiona y dice que es necesario que se empiece a pensar en otras formas de gestión pública y de hacer política en la que haya nuevas voces, entre ellas, las personas trans:

Yo creo que hay que apostarle a las nuevas generaciones de alcaldes y de gobernación. Hay que entrar con mucha más fuerza y nosotros tenemos que unirnos. Que todo el mundo sea analítico. Lo que pasa es que está polarizada la política y es muy complicado que todos vayan por el mismo camino, es complicado. Pero hay que seguir la lucha, uno debe unirse con quien verdaderamente garantice mejoras para la población trans así uno pierda o gane. Pero hay que estar ahí como un martillito como: ¡aquí estamos, aquí estamos! Y así ha tocado para ganarnos

estos espacios y escenarios. Yo he ganado muchos escenarios con la Fundación de Johana Maturana, pero estos escenarios no son de Johana, son de una población que realmente lo necesita, porque estoy haciendo incidencia política. Que nosotras estemos y nunca en la historia se había visto que en una Mesa de Seguridad de acá del Chocó haya una organización diversa, y está la Fundación Johana Maturana. Nunca se había visto una mesa territorial de garantía donde hubiera una organización diversa y está la Fundación Johana Maturana. Una mujer negra, una mujer trans en una instancia internacional que solicita que fuese una mujer del Chocó son espacios maravillosos. Nunca se había visto en un programa de lucha por los derechos de las mujeres y de lideresas de derechos humanos que hubiera mujeres trans, y estamos María Victoria y yo (J. Maturana, comunicación personal, 10 de junio de 2022).

De acuerdo con las reflexiones de Johana, los espacios colectivos son espacios en que las personas trans, desde el devenir individual, conquistan visibilidad cuando su derrotero es incidir en mejorar condiciones de vida para las personas trans. Analizando sus palabras, se podría decir que estos ejercicios son también formas de lucha por los derechos de las personas trans.

Luego de este recorrido por las dos ciudades y las políticas públicas que mencionan a las personas trans, quiero dar paso a un análisis en torno a cómo algunas personas trans manifiestan que llevan a cabo su lucha y resistencia desde las entidades gubernamentales. En algunos casos, estas luchas las expresan como activismo y, en otras, como una forma de supervivencia económica que, a su vez, tiene ciertos grados de incidencia política.

5.3 ¿Activismo institucional⁷⁵ o resistencia desde las organizaciones?

⁷⁵ “Activismo institucional” (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

En este apartado de la tesis propongo una reflexión crítica sobre el rol que algunas personas trans han realizado al interior de las entidades gubernamentales. En ciertos casos, como el de Lorena Duarte Bedoya, este tipo de actividad se concibe como un “activismo institucional” (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021), es decir, implica la comprensión de que las organizaciones que hacen parte de la estructura de los gobiernos son instituciones y que desde ahí se hace una resistencia. Sin embargo, este postulado amerita un análisis conceptual.

Por un lado, las instituciones “son sistemas de reglas sociales establecidas o inmersas que estructuran las interacciones sociales” (Hodgson, 2011, p. 44). Entiendo las reglas como ordenamientos normativos que se transmiten y pretenden modificar los comportamientos de las personas (Hodgson, 2011). Mientras tanto, las organizaciones

son instituciones especiales que implican (a) criterios para establecer sus límites y diferenciar sus miembros de los no miembros, (b) principios de soberanía relacionados con quien está a cargo y (c) cadenas de mando que definan las responsabilidades con la organización (Hodgson, 2011, p. 44)

De este modo, cuando hago referencia a las instituciones, lo estoy haciendo en el entendido de que hay normas y procesos de negociación entre individuos, los cuales pueden servir para concretar diferentes intereses. Y, cuando menciono a las organizaciones, estoy relacionando procesos en los que existe ordenamientos y relaciones de poder.

Con esa claridad, y retomando la visión que Lorena hace de su accionar activista en una entidad gubernamental u organización como la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, quisiera presentar el caso de esta entidad. Esta entidad gubernamental, que pertenece a la Alcaldía Mayor de Bogotá, fue creada el 10 de enero de 2013 como parte de las promesas del Plan de Desarrollo de Bogotá (2012-2016) llamado Bogotá Humana. El objeto era crear garantías para que las mujeres puedan vivir libres de violencias en Bogotá. No obstante, dicha entidad se enfoca solamente en mujeres cisgénero y mujeres diversas, dejando para otras entidades las problemáticas que atraviesan otras identidades como las personas transmasculinas y no binarias.

Hasta el momento, todas las personas que han ocupado el cargo de secretarías distritales han sido mujeres cisgénero. Las mujeres trans que han estado vinculadas lo han hecho a través de contratos de prestación de servicios o cargos técnicos de cuarto o quinto nivel. No obstante, esto ha permitido que algunas personas como Lorena aumenten sus ingresos:

Quando entré a la Secretaría como profesional, el sueldo pasó de dos millones y pico a cuatro millones setecientos. Y ya más adelante, ahora con la maestría y con el trabajo que hago ahora, está en un rango de hasta seis millones y medio. (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Además de adquirir capitales para sobrevivir económicamente, también ha posibilitado que construyan sus identidades desde sus anhelos, pues, en el caso de Lorena, en otras entidades como el IDPAC o el Idartes, que hacen parte de la estructura de la Alcaldía Mayor de Bogotá, ella vivenció violencias y transfobia. Ella cuenta que había una persona que la supervisaba y constantemente la violentaba. Esto, sin embargo, a llenó de aprendizajes para avanzar en su tránsito:

Esta chica tenía una transfobia interiorizada y ella, en algunos casos, se rehusaba a hablar con los nombres que eran y en casos me hacía sentir que yo era un hombre. Eso por ese lado, después cuando estuve en el Idartes, en el apoyo a la supervisión había un hombre gay, que también me decía que yo me podía ver muy mujer pero que era muy estricto con los hombres ¡Que yo me podía ver muy mujer pero que él era muy estricto con los hombres que se visten así! Como queriéndome decir que yo me veía como un hombre y que iba a ser estricto conmigo. Y como que me ponían esa prevención como de: “no vaya a dictar clase allá, ¿qué dirán los papás de los niños?, ¿qué van a decir de la profesora de teatro que es trans?”. Y aquí en la Secretaría de la Mujer no he sentido eso. En el IDPAC me gustó mucho como los aprendizajes y como me empecé a fortalecer en lo institucional gracias a esas experiencias. Para muchas personas puede que yo sea una mujer desconocida, pero para otros soy alguien que conocen hace diez años y han sido personas que han ido de la mano con una en el proceso. Por ejemplo, yo conocí a Laura Weinstein cuando empezó su tránsito, y así conocí a muchas personas cuando llegaron por primera vez al Centro Comunitario LGBTI, del cual yo fui parte. Entonces, esto me ha permitido conocer todos estos procesos de las personas,

mostrarles que yo era de los “mobiliarios” de la política pública LGBT y así ir construyéndome como persona y como profesional. (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Lorena habla constantemente del término “activismo institucional” (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021), una experiencia compartida con otras personas que, perteneciendo a movimientos sociales, ingresan a trabajar en determinadas entidades:

Pues mira que ha pasado algo y es que muchas de las personas que trabajan en la política pública, o tuvimos un trabajo en el activismo o somos activistas institucionales. Y si te das cuenta, somos como un virus en la institución, que no somos el simple funcionario o funcionaria que, por el contrato, va todos los días a trabajar, a que le paguen su sueldo mensual. Lo que nosotros estamos haciendo es incidencia dentro de lo institucional, como le decía a una amiga el otro día. Y pues nos hemos tenido que parar, y en algunos casos han sido la piedra en el zapato de la institución. Las mismas personas estamos ahí haciendo una doble función, es como un equilibrio institucional. Y entonces es importante reconocerlo porque no solo las organizaciones de base han hecho cosas, sino que muchas personas que estamos trabajando en la institución hemos hecho ese activismo dentro de la institución (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Lorena está haciendo referencia a una de las alternativas del activismo LGBTI en Colombia para expresar su lucha por los derechos. En otras palabras, esas formas de lucha de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas que han buscado propiciar cambios y transformaciones contra las realidades y estigmas que han violentado a las personas por construirse de una forma diferente a lo normativo (Gómez Dueñas, 2014; y Zambrano Cruz, 2019). Me siento cercana a ello, pues he estado vinculada a algunas entidades de la Alcaldía Mayor de Bogotá como persona “diversa”. Si bien he sido la cuota de la diversidad, desde esos espacios he buscado contribuir a los derechos de las personas trans. El camino no ha sido fácil, pues se deben cumplir con objetivos contractuales, indicadores y metas, propios de la vinculación a una entidad.

Esto es algo que los grupos activistas trans han demostrado mediante ejercicios de incidencia política, trabajo colectivo y actos resistencia, como se puede observar en el capítulo 2 a través de las visiones e historias de algunas de las participantes de esta investigación, pero también, como se ilustró en el capítulo anterior mediante los aportes de Johana Maturana. Sobre esto, Claudia Hurtado (2010) menciona que el activismo de género y sexualidad en Colombia sí ha tenido las intenciones de modificar las normativas:

En primer lugar, diferentes gradaciones de activismo, desde aquellas que se instalan en lo micropolítico y desnaturalizan la heteronormatividad hasta las que procuran el cambio a través de la jurisprudencia. En segundo lugar, esfuerzos que apuestan por construcciones sociales que dejen atrás los parámetros discriminatorios y que se ven truncados justamente por estos últimos en instancias de toma de decisión. Para terminar, propuestas que corresponsabilizan tanto al estamento como a la ciudadanía (Hurtado, 2010, p. 92)

De algún modo las violencias políticas, amenazas, prácticas de represión y hasta el miedo infundado por estructuras hegemónicas, conservadoras y represoras se han tornado caminos para que se construyan diferentes activistas y personas que militan por la defensa de la vida, la dignidad y los derechos (Piper Shafir y Montenegro, 2017), lo cual tiene relación con la experiencia que menciona Lorena. Algo similar ha sucedido con los estudios trans, según Blas Radi (2020):

la emergencia de los Estudios Trans* se produce de la mano de las políticas trans*, y much*s intelectuales trans* son también activistas que hacen un trabajo comprometido de incidencia en sus países, a nivel regional e internacional (Radi, 2020, p. 108).

Es así como lo vivido por las personas trans cobra sentido para empezar a producir las experiencias de trabajo en las que se resaltan sus trasegares. En cuanto a las violencias, que se pueden originar de múltiples y formas en distintos lugares, se abre la puerta a otro concepto que es necesario de ser cuestionado, el de violencia institucional, o sea, una forma de ordenar el acceso a los servicios del Estado para la reparación y restitución de los derechos de las personas que han sido violentadas:

Esta jerarquización está directamente vinculada con la posibilidad de acceder a los ámbitos especializados dentro y fuera del Estado, algunos de los cuales cuentan con recursos específicos para el litigio (abogados, peritos, experiencia en la construcción de casos y causas), la comunicación de este tipo de casos, el acompañamiento terapéutico de las víctimas y un conjunto de sentidos de legitimación y respeto que resultan de enorme importancia para personas que están procesando la pérdida violenta de un familiar y la construcción de la memoria (Perelman y Tufro, 2016, p. 6).

Por lo tanto, la violencia institucional entra en tensión con el activismo institucional⁷⁶, pues quienes ejercen activismo desde las entidades gubernamentales, están siendo parte de una estructura cobijada bajo prácticas neoliberales con las que se busca administrar a las poblaciones (Aparicio Cuervo y Fernández Pinto, 2022), ejerciendo así algún tipo de violencia. En ese orden de ideas, el acercamiento a una postura en torno a las luchas o resistencias desde las organizaciones, podría ser una posible pista para comprender estos modos de accionar.

No obstante, en escenarios y contextos violentos, pero que a su vez son frágiles e inestables como lo pueden llegar a ser aquellos en los que hay prácticas de inclusión en entidades gubernamentales, se hace necesario considerar modos de acción política que tengan una incidencia desde la comprensión de las personas vulnerabilizadas y deriven en una solidaridad colectiva, pero con el compromiso de la resistencia, sin que eso llegue a ser visto como débil en contraste con formas de lucha que se dan en otros contextos (Esteban, 2016).

Lorena Duarte tiene una postura bastante crítica sobre esta cuestión, pues ella considera que es importante darle valor a las formas de activismo que se dan desde espacios como las instituciones:

⁷⁶ Existe también otro concepto que es el activismo paralegal, definido como una forma de usar el sistema legal para ir en contra de las mismas normas opresoras (Hurtado, 2010).

Yo a veces, en algunos casos, no entiendo el por qué algunas organizaciones tienen como ese raye [prevención] con lo institucional. De pronto porque en algunos casos desconocen lo que los activistas estamos haciendo y puedo entender que no todas las instituciones son iguales. Por ejemplo, hablar de la Policía es muy diferente a hablar de una dirección de enfoque diferencial. Pero pareciera que todo lo metieran en la misma bolsa. También, como que es importante que se reconozca eso y cambie un poco, en vez de unificar la institución, ver cómo nos complementamos. Y ahí quiero nombrar a Laura Weinstein, porque ella nunca tuvo ese sesgo, y ella siempre abría las posibilidades y es importante tener recomendaciones. También que las organizaciones en lugar de encontrar resistencia encuentren aliados porque los hay ¡Sí estamos! ¡Somos aliados de los derechos y de las organizaciones! Por tener un contrato con la institución, no somos un enemigo y no nos pone en un lugar opuesto (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

Esta tensión entre formas de lucha también está atravesada por otros factores como como la mirada crítica de las acciones afirmativas y las desarticulaciones que hay entre los movimientos de género y sexualidad. Tener la posibilidad de acceder al trabajo y, desde ahí, detonar acciones a favor de las personas trans, también es un acto de lucha.

Adicionalmente, Laura Weinstein, quien estuvo con Lorena en diferentes espacios de incidencia desde las entidades gubernamentales, también decía que las organizaciones de personas trans deben aprender a trabajar de la mano con las entidades gubernamentales, pues se requiere financiación para continuar con los ejercicios de incidencia, y los recursos financieros, en muchos casos, provienen de estas organizaciones:

Aquí necesitamos de la institucionalidad que, a la final, pues es la que responde sobre las necesidades de la gente, pero también necesitamos del apoyo de la cooperación y demás, para que puedan, de alguna manera, movilizar esto y pues nosotras y nosotros, con el papel de estar todo el tiempo ahí, un poco presionando para que estas cosas se cumplan. Pero si alguna de las partes no tiene la voluntad o no lo hace, pues realmente se rompe y creo que esos son los retos, o sea, aprender a interlocutar mucho, no viéndonos como enemigos, sino posibles aliados para poder transformar una realidad. Entonces, creo que hay muchos retos, pero

también hay algunas dificultades. Entonces, yo le digo a todo el mundo cuando me preguntan “¿en qué momento se convirtió en activista?”. Puedo decir que nunca entendí ese término, hasta el día de hoy me cuestiono si soy activista. Yo prefiero reconocirme desde un lugar como ciudadana participante o como defensora de derechos humanos, que me gusta mucho más, pero, pues, digamos que yo me vine a enterar que era activista cuando llevaba mucho tiempo trabajando en esto, porque una toma como fuerza. También vivir esos cambios estando en la institucionalidad. Yo me acuerdo de que también mucho del trabajo venía también de ese lugar, de estar en ese lugar dentro de lo público, sino que también haciendo activismo. Una se preguntaba cosas como si este nuevo gobierno entendiera que también se podía estar en esos dos lugares, que una cosa no irrumpía con la otra, que no teníamos un contrato fijo, sino de prestación de servicios. Entonces, era simplemente cumplir con unas tareas, pero no te quitaba el hecho de estar en lugares de participación y demás, pero pues, te veían como... No se veía tan chévere. Entonces era como necesitas el trabajo, pero también este es un lugar que te agencia, entonces como poder mediar un poco eso. Digamos que esto, para mí, era un reto muy fuerte. Ya, con todos los cambios que se han venido dando, estoy convencida que el lugar donde quería estar era otro lugar desde la sociedad civil. El trabajo organizativo y demás, que no es fácil, tampoco, porque pues también accedes a recursos, accedes a posibilidades de mantenerse, pues tú sabes que, si no obtenemos el apoyo financiero y económico, pues para sostener a las organizaciones, pues es muy difícil que un líder o una líder se puedan mantener, pero pues digamos que esto también surge de un sentido de pasión y pues, también de muchísimo afecto (...) Yo siempre he pensado de que la única manera de poder avanzar es pensar que todos los lugares son absolutamente importantes porque son los que nos permiten lograr cambiar y transformar (L. Weinstein, comunicación personal, 4 de octubre de 2020).

La experiencia de Laura está orientada a reconocer que la inclusión obligada es bastante polisémica, pero también podría llegar a entenderse como un dilema (Duk y Murillo, 2016) que tiene relación estrecha con las formas de lucha y resistencia, es decir, una configuración de acciones que subyacen en las construcciones identitarias de las personas y que generan una serie de configuraciones sobre el deber ser y hacer.

En el caso de Lorena y la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá, su experiencia también ha tenido diferentes matices, por un lado, ella ha logrado construir bases de su carrera

profesional, pero por otro, no ha estado ajena a situaciones incómodas. Ella también ha buscado que la entidad se ajuste a comprender que debe gestionar algunas estructuras de poder que generan prácticas nocivas con las experiencias de trabajo de las mujeres trans que hacen parte de sus equipos:

Yo aquí, en la Secretaría de la Mujer, he encontrado un ambiente un poco interesante, más que todo con los compañeros, porque somos un referente de política, todas hemos vivido la discriminación desde el grupo poblacional en el que trabajamos, particularmente las mujeres trans. Pero estar acá ha sido un ejercicio muy interesante. El año pasado tuve un poco de dificultades con el apoyo a la supervisión, porque se han creado estructuras de poder invisibles, pero que también hacen que las personas de supervisión sientan que tienen como un poder de más. Pero bueno, fue algo que se solucionó. Y este año ha funcionado todo muy bien. (L. Duarte, comunicación personal, 4 de noviembre de 2021).

En otras palabras, para Lorena y Laura, las entidades gubernamentales sirven para generar esa incomodidad necesaria en las estructuras cisgénero. Las personas que han (hemos) manifestado ser activistas y trabajar (o haber trabajado) en entidades gubernamentales, propician (propiciamos) escenarios de debate y cuestionamiento por el accionar como personas defensoras de los derechos, en este caso, de los derechos de las personas trans. Sin embargo, es necesario considerar constantemente que, como mencioné anteriormente, los activismos no son fijos y van cambiando de acuerdo con las características de cada contexto, de cada lucha.

5.3.1 Complejidades en torno al activismo trans

A lo largo del capítulo he insistido que pareciera existir una relación entre las formas de lucha, el activismo, las políticas públicas y la inclusión obligada. Dicha relación, cuando involucra a personas trans, adquiere varios matices que van desde las acciones de resistencia para lograr movilizar cambios, hasta insertarse en las entidades gubernamentales para buscar la manera de realizar algún tipo de incidencia en torno a las problemáticas que atraviesan las personas trans.

Sin embargo, hay dos puntos necesarios de ser analizados en esta relación. El primero tiene que ver con las desarticulaciones en los movimientos de género y sexualidad, como lo mencionaba Laura Weinstein. Y, el segundo, con las capacidades organizacionales para que las personas que están ejerciendo estas actividades, puedan fortalecerse y así estar más preparadas para el ejercicio incidencia (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 19 de noviembre de 2021).

Así mismo, hay una mirada crítica a los movimientos sociales, pues, en algunos, el trabajo que se realiza de manera externa para combatir las violencias, no se ve reflejado en sus prácticas internas. Sobre esto, una de las personas entrevistadas y que se enuncia como activista transmasculino, manifestó que sufrió acoso por parte de una compañera en la organización en la que trabajaba. Así las cosas, cobra sentido también reflexionar y analizar cómo operan los supuestos valores de la inclusión al interior de las mismas organizaciones sociales:

De las reflexiones finales que puedo hacer como activista es que al interior de las organizaciones sociales no tenemos protocolos en casos de violencia, porque creemos que tenemos una superioridad moral por ser exentos de ser víctimas o de cometer estos actos dentro de las organizaciones sociales. Esa es una de las reflexiones que puedo hacer como activista. Además, y la verdad es que es demasiado triste, y es la normalización de esa violencia (Persona transmasculina Bogotá 1, comunicación personal, 19 de noviembre de 2021).

En articulación con estos planteamientos realizados por él, las prácticas neoliberales están también presentes en las colectividades u organizaciones que están luchando en contra de las violencias y la exclusión que afrontan las personas trans. Si bien sus identidades y experiencias construyen la propia reivindicación mediante su tenacidad y son, de por sí, es un acto político subversivo (Escobar C., 2016), las organizaciones en las que pueden estar trabajando no son ajenas a las violencias que se pueden dar internamente.

Volviendo a la relación de quienes se enuncian como activistas y las políticas públicas, es necesario reconocer que una mirada contextual puede posibilitar un escenario de análisis muy riguroso. Pues, como vimos, las políticas públicas no tienen acciones específicas en

torno al empleo y, menos, en relación con las personas trans. Adicionalmente, en países como Colombia hay una economía variable, inflación y niveles de desempleo preocupantes, lo cual hace que las posibilidades de puestos de trabajo escaseen⁷⁷.

En consecuencia, las organizaciones trans han encontrado diversas maneras de encontrar otras formas de sobrevivir económicamente, sin dejar a un lado su lucha. Entre ellas está el *artivismo*, o “toma del poder mediante las artes” (Zambrano Cruz, 2019, p. 23), es decir, una relación que se teje entre el activismo y las artes para proponer una mirada crítica, un cuestionamiento frente a alguna problemática que esté afectando o violentando los derechos de algunas personas (Lippard, 2001).

Estas formas de activismo también están presentes tanto en Bogotá como en Quibdó. Para este caso, quisiera mencionar a Rhiana, quien, como pudimos apreciar en el capítulo 2, mediante el baile y la música detona mensajes críticos ante las violencias estructurales que afrontan diariamente las personas trans en Quibdó y en el departamento del Chocó. Ese mismo *artivismo* le ha permitido tener algunos ingresos en dinero por honorarios para supervivir económicamente. Por consiguiente, también hay algunas reflexiones y análisis de activistas por los derechos de los pueblos indígenas, que se plasman en la producción de pensamiento crítico en torno al rol de las artes, las prácticas neoliberales y la inclusión obligada.

Ese es el caso de Luis Fernando Arias y Patricia Eugenia Carrera (2016), quienes, de la mano de una lideresa que se reconoce como afrocolombiana, construyen un aporte para pensar las artes y su potencia para la resistencia y la supervivencia:

El arte tradicional de los pueblos indígenas y afrodescendientes, es una forma de inserción, a veces más informal, al mercado laboral donde se resignifica. Como arte su carga simbólica es profunda, como artesanía busca la venta para la subsistencia.

⁷⁷ Para 2021, “1 de cada 2 colombianos no contó con los ingresos mensuales mínimos para cubrir sus necesidades básicas” (Fundación Corona, Fundación Andi, USAID & ACIDI/VOCA, 2022, p. 13).

Pero más allá de esa memoria pragmática, válida para la lucha cotidiana en la ciudad y no reconocida en el sistema legal (...) se constituye (...) en una estrategia política para dinamizar la vida ancestral de nuestros pueblos (...). El arte se convierte en un trabajo social y político (Arias Barrero y Carrera Diaz, 2016, p. 68).

Como bien lo mencionan, las prácticas artísticas pueden tornarse formas de resistencia, lucha y supervivencia para las personas. En cualquier caso, una cuestión para analizar es que el accionar de resistencia es tomado, en algunas ocasiones, por las políticas públicas bajo la sombrilla del multiculturalismo con el que el Estado organiza y gestiona la diferencia: pueblos indígenas, personas afro o de comunidades negras, Rom y personas con discapacidad, entre otros “grupos” de personas (Esguerra Muelle y Bello Ramírez, 2014).

Podríamos decir que, en el caso de la problemática que estoy abordando, las políticas públicas que se diseñan para disminuir las desigualdades, en este caso desde una perspectiva de género, no garantizan que las exclusiones y las violencias desaparezcan (López Estrada, 2017, p. 24). Lo mismo sucede con las luchas y otras formas de resistencia.

A modo de reflexión

Las políticas públicas de inclusión, sobre todo aquellas que buscan ofrecer garantías para las personas que han sido vulnerabilizadas por algún marcador de diferencia, suelen ser concebidas como soluciones a las problemáticas de exclusión y violencia, pero detrás de ellas hay configuraciones, relaciones de poder y actores que tienen implicaciones en su diseño e implementación y que, no siempre, terminan beneficiando a las personas sobre las cuales se construye este instrumento.

Además, las políticas públicas hacen parte de la manera como interviene el Estado de Bienestar, del cual también hace parte la inclusión, pero su accionar es limitado (Navarro y Quiroga, 2004). En Bogotá, por ejemplo, en la construcción de estas políticas públicas se identifican diferentes actores, pero se hace necesaria la participación de colectividades o personas trans, quienes, quizás, puedan aportar de formas rigurosas y críticas a estos

instrumentos. Mientras tanto, en Quibdó, la participación de personas trans ha sido prominente, pero, en oposición, las entidades gubernamentales parecieran no prestar mucha atención a las necesidades de las personas trans.

Así las cosas, es necesario mencionar que, desde los movimientos sociales de personas y colectividades trans, se han propiciado escenarios para incidir en las políticas públicas. De hecho, algunas personas le han dado matices al activismo para proponer formas de lucha y resistencia al interior de las entidades gubernamentales, algunas de ellas con un trabajo comprometido. No obstante, estas acciones requieren de procesos de diálogo y problematización que permitan poner en perspectiva omisiones y vacíos que se han dado en el caminar de las políticas públicas como garantes de derechos de las personas trans en Bogotá y Quibdó. Es necesario que se comprenda cuál es el alcance de estos instrumentos.

Capítulo 6. “Los costos de la exclusión”⁷⁸: personas trans y procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad

“¡Lo otro se incluye cuando se convierte en espectáculo, en show, en comida a la carta, en pasarela o en programa de televisión! Esto nos sugiere constantemente las lógicas contemporáneas de la administración, producción, explotación, consumo, distribución y ubicación de las diferencias y las identidades”.
(García Becerra, 2018, p.88)

En los capítulos anteriores he presentado los resultados del análisis que realicé en torno a la inclusión laboral de personas trans, así como su relación con el acceso al trabajo para esta población. De esta relación emergieron diferentes aspectos que posibilitan profundizar más sobre el vacío de investigación que aborda esta tesis. Uno de esos aspectos, que servirá como tema central de este capítulo, son los procesos⁷⁹ de certificación en inclusión, diversidad y equidad.

⁷⁸ El título es tomado de trabajo de Stephanie Seguino y Elissa Braunstein (2018, p.1) sobre las formas cómo la exclusión y la segregación, desde una perspectiva de género, han generado prácticas de inequidad con repercusiones en las economías. El título en inglés es: *The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income* (2020).

⁷⁹ Para la noción de proceso, tomo los planteamientos filosóficos de Alfred N. Whitehead (1956) al proponer que “el mundo actual es un proceso, y que el proceso es el devenir de entidades actuales. Así, las entidades actuales son criaturas; se denominan también “ocasiones actuales”” (Whitehead, 1956, p. 41). Es decir, el mundo es un proceso en sí mismo, en el cual hay un devenir, y en el que cada entidad actual, entendiendo la entidad como el ser, contiene una multiplicidad de datos e información que debe usar para el cumplimiento de alguna función (Oroz Ezcurra, 1991).

Así pues, estos procesos no son homogéneos y varían de acuerdo con su estructura, objetivo y también de quien esté al mando de ellos. Como señala Cynthia Ferrari Mango, en su estudio de los programas sociales de inclusión en Argentina, estos procesos se caracterizan por obedecer a las demandas de entidades gubernamentales y se insertan en los modelos de desarrollo productivo del neoliberalismo, logrando así promover valores como la productividad y la competitividad (Ferrari Mango, 2020). En otras palabras, hacen parte de los esquemas asistencialistas, de protección e inclusión social que se han implementado en América Latina para combatir las economías informales, el desempleo y la exclusión de diversos grupos sociales (Hopp, 2018). En Colombia, estos procesos han tomado diversas formas: programas, metodologías y sellos, como presentaré a continuación.

Por un lado, existen los sellos y certificaciones que responden a procesos de evaluación, verificación y control para corroborar que una organización está cumpliendo con los estándares de calidad, leyes y normas establecidas por las entidades gubernamentales de control, y que son necesarias para su funcionamiento (Mónaco y Modesto, 2016).

Estos sellos o certificaciones suelen ir avalados por una instancia que cuenta con instrumentos y metodologías para medir y aprobar su efectividad. En el caso de los sellos o certificaciones de inclusión, diversidad y/o equidad en Colombia, algunas de las instancias que identifiqué son Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC)⁸⁰, el Ministerio del Trabajo⁸¹ y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia⁸². Algunas consultoras internacionales con sede en Colombia, como Deloitte, también han servido

⁸⁰ El Icontec es una organización privada que está enfocada en promover la calidad en los servicios y productos que se ofrecen en el país. En su misión buscan “contribuir a la competitividad y al desarrollo sostenible de las organizaciones, a través de la transformación de su cultura y de la generación de confianza en los consumidores” (Icontec, s.f.).

⁸¹ El Ministerio del Trabajo de Colombia es una entidad gubernamental que busca orientar acciones para garantizar los derechos laborales de las personas.

⁸² La Cámara de Comerciantes LGBTI de Colombia nació en el 2012 con el objetivo de generar oportunidades económicas para las personas LGBT (Ramos, E., comunicación personal, 19 de noviembre de 2020). Cuentan con la plataforma www.talentodiverso.com.co, que funciona como una bolsa de empleo para las personas LGBT y tiene 160 empresas inscritas. En adelante usaré la sigla CCLGBTCO.

como instancias para estos procesos. Existe, asimismo, una instancia en América Latina que acoge a estos sellos o certificaciones:

la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, (...) está conformada por instituciones nacionales de los 12 países de la región que ya han implementado estos programas (MinTrabajo en el caso de Colombia). Esta Comunidad se ha convertido en un espacio de aprendizaje permanente, pues facilita el intercambio de experiencias, herramientas, buenas prácticas y debilidades que sus miembros han vivido a lo largo de la implementación de estos programas. También fomenta la asistencia técnica de la región, a través de la consolidación de una red de profesionales especializados en temas de género (Saldarriaga, 2018, p. 16).

En otras palabras, hay todo un campo de análisis alrededor de estos sellos y certificaciones. Por otro lado, existen programas, metodologías e iniciativas para fomentar la inclusión laboral, la equidad de género y el respeto por la diversidad. Si bien estos procesos son diferentes a las certificaciones en la medida en que no requieren de una instancia que avale el cumplimiento de normas y leyes, sí constituyen etapas que se implementan en las organizaciones desde una perspectiva pedagógica.

Dicho esto, programas, metodologías e iniciativas son instrumentos que buscan diseñar e implementar estrategias, lineamientos y políticas para reducir las desigualdades y la exclusión (Abramo, Cecchini y Morales, 2019). Tienen como prioridad que las organizaciones se sensibilicen en torno a la inclusión, hagan un diagnóstico organizacional y, posteriormente, diseñen un plan para la vinculación laboral de las personas (Saldarriaga, 2018).

Ahora bien, estos procesos son ofertados como *servicios*⁸³ y tienen diferentes enfoques, es decir, buscan acciones para la inclusión laboral de personas que han sido

⁸³ Uso el término *servicio* porque estos procesos son ofertados por consultoras y organizaciones a empresas y entidades que quieren *mejorar* sus indicadores de inclusión, diversidad y equidad de género. Los *servicios* hacen parte de la cadena de producción del capitalismo en la que está inmersa una lógica de consumo, ya sea por productos materiales como inmateriales, entre ellos: salud, educación, consultorías, espectáculo, entre otros (De la Garza Toledo, 1999, 2009).

vulnerabilizadas⁸⁴, entre ellas trans, personas racializadas, mujeres (cisgénero), adultos y adultas mayores y población migrante, entre otros.

¿Y esto por qué ha cobrado importancia en esta tesis? Porque algunos de estos procesos han tenido en cuenta un enfoque basado en las personas trans, obteniendo resultados que han generado tensiones y configuraciones en torno a la inclusión laboral, como ilustraré en las siguientes páginas, en las cuales ofrezco un análisis de cómo estos procesos han vinculado, y de qué forma, a las personas trans. Mostraré, además, las experiencias de algunas empresas que los han implementado.

Estos procesos fueron identificados mediante el trabajo de archivo con documentos relacionados a normativas y presentaciones de los procesos mismos, pero también recurrí al análisis de contenidos en línea⁸⁵. Adicionalmente, realicé entrevistas a algunos de sus representantes y a empresas que han contratado estos servicios.

6.1 Los datos estadísticos sobre personas trans, un escenario de análisis complejo

En los capítulos anteriores presento un análisis sobre cómo la inclusión laboral puede llegar a ser una categoría a ser problematizada desde las ciencias humanas y sociales, pues su práctica está marcada por diferentes ejercicios de obligatoriedad como instaurar cuotas laborales como un ejercicio de bienestar, pero con salarios, contratos u honorarios precarizados, altas cargas laborales impuestas a personas que son beneficiarias de las

⁸⁴ En el capítulo 1 abordo la complejidad de la categoría “vulnerable”, por lo tanto, hago uso de la categoría “vulnerabilizados”. Pueden remitirse a este capítulo si requieren mayor contexto.

⁸⁵ El análisis de contenidos en línea fue realizado, en gran medida, porque estos procesos se comunican vía plataformas digitales. Siguiendo las recomendaciones de esta técnica empírica de investigación, usé las categorías de investigación para luego codificar los portales web encontrados y así proceder con el análisis de la información (Piñeiro-Naval, Igartua, Marañón-Lazcano, y Sánchez-Nuevo, 2018).

acciones afirmativas y una debilidad para que las personas que son *incluidas* puedan ascender en los lugares de trabajo⁸⁶.

Estas situaciones se acentúan dependiendo del contexto y la construcción identitaria de cada persona. En el caso de las personas trans, como lo hemos visto, han emergido realidades que han aumentado su condición de vulnerabilidad: contextos violentos, escasez de ofertas laborales y desempleo, entre otras que he mencionado. Según OutRight Action International, el Aquelarre Trans, País (Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social) y la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes (2016), a 2016, solamente el 5.3% de las personas trans en Colombia habían logrado firmar un contrato laboral. Sin embargo, no se especifica qué tipo de contrato y quiénes lo firmaron, si fueron mujeres trans o personas transmasculinas.

Lo mismo sucede con un informe realizado por el Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTCO) ese mismo año. Dicho informe arroja una cifra diferente, pues afirma que solamente 4 de cada 100 personas trans en Colombia había firmado un contrato laboral (CNC, 2019). Existen otros informes más recientes, pero no especifican estas situaciones laborales en relación con las personas trans, sino usan la categoría LGBTIQ+, lo cual no permite diferenciar las problemáticas por identidad de género. Este es el caso del Informe del Modelo de Empleo Inclusivo (2022) de la Fundación Corona⁸⁷:

La tasa de desempleo para el sector LGBT para el año móvil comprendido entre mayo de 2021 y abril de 2022 fue de 16,2%, mientras que para el resto de la población se ubicó en 13%. Dentro de las personas que ocuparon la mayor parte del tiempo de la última semana trabajando, predominan principalmente las actividades informales, con bajos niveles de protección y calidad del empleo, por ejemplo, el 27% de las personas LGBT no cuenta con un contrato, el 12% verbal,

⁸⁶ En los capítulos 3, 4 y 5 presenté estas situaciones.

⁸⁷ La Fundación Corona es una organización que trabaja por el empleo, los procesos de educación y la participación de las personas desde un enfoque de inclusión (Fundación Corona, s,f.).

el 27% no cuenta con un contrato y el 24% de la población se encuentra trabajando en el sector informal (Fundación Corona, 2022, prr.6).

Si bien el informe considera formas de trabajo que fueron problematizadas en el capítulo 4, también se evidencian vacíos de información sobre las personas trans. Existen algunos estudios elaborados por el Centro Nacional de Consultoría y OutRight Action International, en alianza con otras organizaciones, sin embargo, son de hace más de cinco años, lo cual genera cuestionamientos en la interpretación de la información, pues las dinámicas y la situación de las personas, los contextos y las empresas, han cambiado (Moral Santaella, 2006).

Por otro lado, la información reciente, es decir, la que suministra la Fundación Corona, no especifica a las personas trans, sino que habla de LGBT, generando así un vacío representativo en sus resultados que dificulta el análisis e interpretación de información relacionada con personas trans⁸⁸ (Barrientos, Saiz, Gómez, Guzmán-González, Espinoza-Tapia, Cárdenas, y Bahamondes, 2019).

Sobre esta ausencia de datos e información, en conversación con Carlos Arango del Sello Equipares, uno de los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad identificados en el trabajo de campo, él dice que esto es problemático porque no hay mucha información sobre el contexto laboral de las personas trans:

estamos muy atrasados, mucho. Es decir, en eso el país no ha avanzado mucho. Yo creería, además, porque tampoco tenemos tanta información. No sé si te ha pasado a ti, ahorita haciendo tu doctorado, pero no sé qué tanta información hay en Colombia frente a las personas trans. Yo no tengo mucha información. Es decir, como datos claros, concretos y concisos de barreras de acceso al mercado laboral, no ha salido, o yo no lo conozco, por lo menos yo. Pero lo que sí te puedo decir es que en las organizaciones sigue siendo un reto gigante y, por lo menos, a veces

⁸⁸ Barrientos, Saiz, Gómez, Guzmán-González, Espinoza-Tapia, Cárdenas, y Bahamondes, (2019) hablan que una de las problemáticas estadísticas en relación a las personas trans es, precisamente, la escasa información actualizada que hay sobre ellas.

toca volver a la fase inicial por la falta de información. Entonces, tú ves los retos de inclusión desde el propio reclutamiento, y hay temor. La gente está muerta del pánico, entonces nos preguntan “Y si me llega una mujer trans, ¿Yo cómo le digo? ¿Él o ella?”, y eso es falta de formación (C. Arango, comunicación personal, primero de noviembre de 2020).

Como Carlos lo manifiesta, la ausencia de datos e información que sirvan como insumo para que las organizaciones puedan lograr la inclusión, se convierte un factor de exclusión por el temor que representa el desconocimiento de las identidades trans. No obstante, estas situaciones han hecho que los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad se replanteen diferentes estrategias y acciones para llegar a las organizaciones y ofrecer sus servicios. Ese es el caso del Sello Equipares, pues consideran que incluir una perspectiva trans en las organizaciones no debería ser un problema que carezca de solución; el mismo Carlos afirma lo siguiente:

Yo creo que la temática es más sencilla de lo que parece, lo que pasa es que nos fascina complicarnos con discursos de moral que no le aportan a la solución del problema. Entonces, todavía hay un moralismo como ahí, en las organizaciones, y ahí si no sé. Pero sí siento que hay apertura. Lo que yo siento es que nos tenemos que apalancar ya de las empresas que tienen apertura para que manden la parada. Las transformaciones culturales, Andy, no son fáciles, porque además no se dan de lunes a martes, van a tardar un tiempo, pero si no iniciamos ya el camino, se nos va a ser mucho más largo. Entonces, yo siempre he pensado, por ejemplo, como con Ecopetrol, si nos están abriendo la puerta con este tema, pues intentémoslo (C. Arango, comunicación personal, primero de noviembre de 2020).

Logré identificar que hay otros lugares en los que, como el Sello Equipares, están replanteándose sus actividades para insertar una perspectiva que aborde la inclusión laboral de personas trans. Esto ha tomado fuerza y, quizás, tenga algún tipo de relación con que cada vez han emergido más procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad. Tan solo entre 2013 y 2022 surgieron, al menos, seis procesos entre sellos, programas y metodologías que he identificado y que tienen accionar en Bogotá, Quibdó y otras ciudades de Colombia. Estos procesos se han ido configurando al mundo del trabajo y generando diferentes tensiones, como presentaré a continuación.

6.2 El contexto de los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad

En las últimas décadas, y como consecuencia de las problemáticas que atraviesan las personas que han sido vulnerabilizadas en torno al trabajo, así como del interés de algunas organizaciones por hacer algo frente a estas situaciones, han emergido diferentes alternativas que buscan responder a estas situaciones, entre ellas, los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad (Saldarriaga, 2018).

En Colombia, el primero de ellos fue Equipares del Ministerio del Trabajo de Colombia y el PNUD. Sobre el Sello Equipares se empieza a hablar desde la Ley 1257 de 2008, como mencioné previamente, pero su nacimiento ocurrió mediante el artículo 3 del Decreto 4463 de 2011 que indica que este Ministerio deberá diseñar un “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres” (Decreto 4463, 2011), el cual garantice la equidad laboral y el acceso de las mujeres al trabajo, tanto del gobierno como en empresas del sector privado. Por consiguiente, en 2013 se creó Equipares⁸⁹ como un servicio para las organizaciones, es decir con un costo que deben pagar las empresas para adquirir la certificación.

Seguidamente, y con un enfoque parecido, aparecieron otros programas o servicios como el Ranking PAR de Aequales en 2015, MIG Score de la OIT⁹⁰ en 2018, el Sello Social de Empresa Incluyente de la ANDI en 2018 e INclusiónEs de FAVLA⁹¹ en 2019. Estos programas han estado enfocados, principalmente, en la inclusión laboral de mujeres, personas racializadas (mencionadas como grupos étnicos en sus portafolios), población

⁸⁹ Equipares es el nombre que se le da a este sello en Colombia. El PNUD tiene procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad en otros países de América Latina y son nombrados de otras maneras.

⁹⁰ Este programa fue descrito en el capítulo 1.

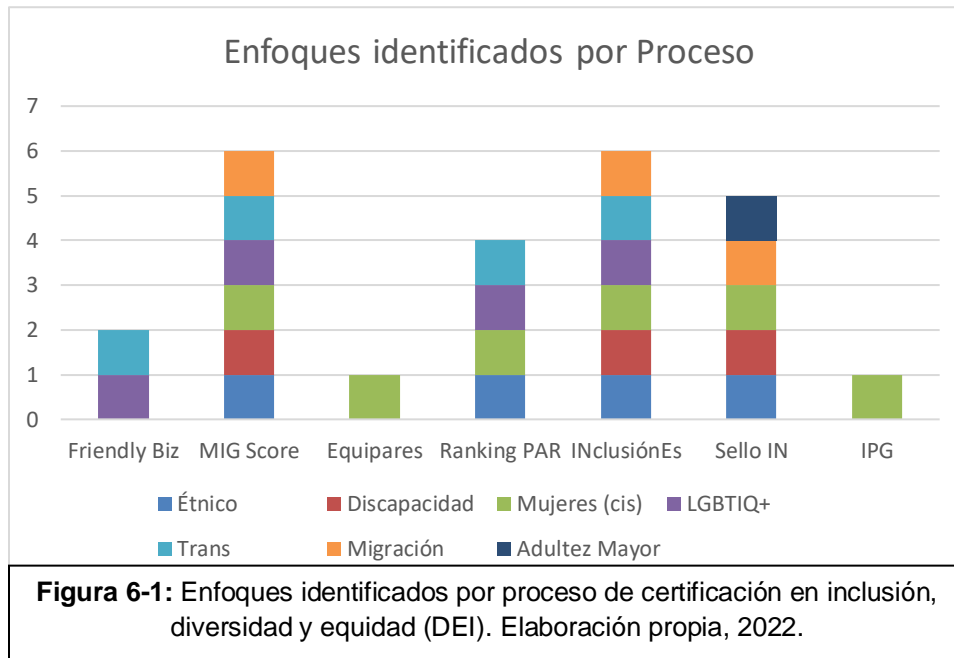
⁹¹ FAVLA es la Fundación ACIDI/VOCA Latinoamérica y es una organización que trabaja por la inclusión social y laboral de personas vulnerabilizadas.

migrante y personas con discapacidad. En algunos casos, como el Ranking PAR e INclusiónEs, se mencionan a las personas LGBTIQ+ y a las personas adultas mayores.

En 2014 nació Friendly Biz de la CCLGBTCO, que se enfoca específicamente en personas LGBT y tiene como objetivo “agrupar a empresas que trabajen en torno a la diversidad y la inclusión, y el empoderamiento económico de las personas LGBT a través de fortalecimiento de emprendimientos y empresas, y, por otro lado, a través de empleabilidad” (E. Ramos, comunicación personal, 19 de noviembre de 2020). (Para encontrar la descripción de todos los programas, ver Anexo A).

Empero, como pude presentar anteriormente, las colectividades trans han reconocido la necesidad de tener programas y metodologías enfocadas en lograr la inclusión laboral de personas trans y, por ello, han empezado a diseñar sus propios procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad, los cuales se basan en sus experiencias y conocimientos situados, como lo hizo la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans mediante Talento Trans y PreDiva⁹². Estas propuestas podrían considerarse como una respuesta contrahegemónica a la inclusión obligada, es decir, al *sentido común* y a la necesidad de pensarse procesos que entren en contacto con otras miradas menos especializadas (Gramsci, 1970). Presento enseguida la distribución de estos procesos y el grupo de personas que abordan en sus acciones:

⁹² Como lo abordé en el capítulo 4, PreDiva es un modelo teórico que busca generar consciencia en torno a las personas trans en diferentes contextos.



Como se puede ver en el gráfico, los procesos de MIG Score e INclusiónEs son los que más grupos *vulnerabilizados* abordan, seis en total cada uno. Entretanto, Equipares y IPG (Iniciativa de Paridad de Género Colombia), una plataforma mixta (pública y privada) que trabaja por la equidad de género, están con un solo enfoque. En cuanto al trabajo con personas trans aparecen Friendly Biz, MIG Score, Ranking PAR e INclusiónEs.

Si bien el abordaje de un enfoque que integra a las personas trans aparece en cuatro de los siete procesos identificados, el enfoque que mayor presencia tiene es uno en el que estos procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad nombran a las personas trans como “mujeres”, haciendo referencia a acciones para lograr la paridad salarial, romper los techos de cristal y reflexionar sobre las labores del cuidado que realizan las mujeres, conceptos que fueron abordados en otros capítulos.

Frente a este panorama, y según los planteamientos de Anderson Henao Orozco (2018), la masificación de la inclusión, que puede identificarse en la emergencia de estos procesos, se debe a que relaciona con que estamos viviendo un momento histórico marcado por la exacerbación de discursos que exaltan a los cuerpos disidentes de los ideales del proyecto

moderno colonial. Es decir, aquellas identidades que son vistas como diferentes y que corresponden a personas racializadas, trans y con discapacidad.

Hay una “pretensión de humanizar el capitalismo” (Henao Orozco, 2018, p. 75) y los efectos negativos que sus ideales de desarrollo han impuesto en la vida social. Esto ha inducido a que los gobiernos creen alternativas que, mediante discursos como el desarrollo sostenible⁹³ y la responsabilidad social, propendan por minorizar los impactos que traen las prácticas neoliberales de flexibilización y desregularización del trabajo (Ferrari Mango, 2020).

Simultáneamente a críticas como las de Henao Orozco y Ferrari Mango a los procesos de inclusión, también se han abierto diversas reflexiones sobre sí esto constituye una tendencia o una moda en las organizaciones. Sobre lo anterior, en algunas redes sociales como LinkedIn, la cual se especializa en generar contenidos organizacionales⁹⁴, algunas personas como la doctora Martha Carmen Elena Hecht Aguilar cuestionan la inclusión:

¿Es una moda? Entonces lo que buscamos es integrar algunas personas en nuestra sociedad únicamente para que los demás lo vean, sin estar interesados en su crecimiento, en capitalizar las capacidades que tienen, su visión única y diferente como hacemos con "los demás" y con esto no se logrará una mejora ni siquiera a corto plazo porque no abarca lo más importante que es una planeación estratégica. ¿Es una tendencia? Las protestas o movimientos ciudadanos están haciendo que la sociedad se esté dando cuenta de la presencia de ciertos grupos y con ello empezar a exigir sus derechos, lo cual con el tiempo puede dar frutos cambiando mentalidades y generando presión para participar de manera significativa en la sociedad. Para ello, se tiene que trabajar en leyes, programas, incentivos para

⁹³ Se plasma en diferentes estrategias internacionales de desarrollo como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, los cuales hacen un llamado para que en 2030 todas las personas tengan prosperidad y paz, se finalice la pobreza y se proteja el planeta (UNDP, s.f.). El ODS 10, titulado “Reducción de las desigualdades”, invita a “adoptar políticas sólidas que empoderen a las personas de bajos ingresos y promuevan la inclusión económica de todos y todas, independientemente de su género, raza o etnia” (UNDP, s.f.) y el ODS 5 impulsa acciones para la igualdad de género en asuntos como el trabajo y la tierra.

⁹⁴ Esta red social también es un motor de búsqueda de empleo y ofertas laborales.

lograr el desarrollo correcto, pero, aun cuando se escucha una buena idea, solo aplica para algunos, no logramos inclusión en todos (Hecht Aguilar, 2021, p. 1).

Esto no es nuevo, pues en diferentes países la inclusión ha sido cuestionada con respecto a su durabilidad, impacto y capacidad de generar transformaciones integrales (Smith, 2002; y Lalama Franco, 2018). Esta crítica es necesaria de ser analizada a la luz de experiencias que quienes hayan sido parte de esos procesos. Es por eso que quisiera mencionar el caso de Alegría Comunicaciones y Pedagogía, otra empresa a la que me acerqué y que ha ganado en varias ocasiones algunos de los reconocimientos que se entregan estos procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad.

Hablando con su gerente general, Óscar Zambrano Cruz⁹⁵, él considera que es necesario acercarse a comprender las razones de la configuración de intereses empresariales en torno la inclusión laboral de personas trans, pero también hacer enfocar críticamente en las barreras que esto representa internamente:

lo que hemos visto es que el interés de las empresas está más encaminado a hacer que la inclusión, la equidad y la diversidad sea algo rentable. No tanto la empatía o la comprensión de realidades de las personas o colectivos, pueblos y demás, sino de hacer de esto algo rentable. En ese sentido, las empresas colombianas comprenden la diversidad como un sector, un sector al que responden con estrategias de inclusión como las estrategias de inclusión laboral, que en el caso de las personas trans hasta el momento no se están haciendo realidad. Digamos que estamos en un momento en el que las empresas privadas y el sector público se están dando cuenta, por investigaciones de mercado, por mediciones, que es importante incluir a diferentes grupos poblaciones en sus estrategias, porque es algo rentable y es algo novedoso, basado en la idea de la modernidad que nos ha dejado la colonialidad. Y estas estrategias están diseñándolas e implementándolas por partes (O. Zambrano Cruz, comunicación personal, 28 de agosto de 2022).

⁹⁵ Óscar es magister en estudios artísticos, docente e investigador en estudios decoloniales, de género, comunicaciones y derechos humanos.

Lo que menciona Óscar se puede articular a los planteamientos de Seguino y Braunstein (2018), en el cual las empresas están buscando formas de monetizar la inclusión con enfoque de género para mejorar la productividad y rentabilidad. Y esto, volviendo a la cooperación internacional como en capítulos anteriores, es algo que afirman algunos de sus representantes, como Uldrich Zachau, director del Banco Mundial para Colombia y Venezuela, quien dice que “incluir no es solo lo correcto, sino también inteligente” (El Espectador, 2019), para referirse a cómo el proceso de insertar laboralmente a personas *diversas*, mejora la productividad empresarial, entre esas personas estarían también las personas trans.

Estos procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad, que presentan consultoras en estos temas (Saldarriaga, 2018), aparecen como una alternativa para atender la demanda de las empresas y medir la inclusión y la diversidad mediante diferentes instrumentos que, en muchos casos, requieren de un soporte internacional para dar credibilidad, tal es el caso del Sello Equipares que cuenta con el respaldo del PNUD, o de MIG Score con la OIT, entre otros.

Estas acciones, como se puede notar en los planteamientos de Óscar, no están ajenas a las prácticas neoliberales, pues, como lo he ilustrado a lo largo de la tesis, en muchos procesos de inclusión priman instrumentos como los contratos de prestación de servicios, que reducen costos a las empresas y promueven una idea de flexibilidad que termina, en muchos casos, generando mayor precarización del sujeto o la sujeta que está siendo incluido.

Los parámetros de medición pueden variar de acuerdo con el objetivo de cada programa. Las organizaciones contratantes lo hacen para mejorar su reputación al ser concebidas como organizaciones incluyentes y diversas, vincular a personas vulnerabilizadas y así lograr beneficios relacionados con la reducción de impuestos (particularmente en el caso de las personas con discapacidad), y también para atraer clientes y consumidores diversos, como es el caso de Friendly Biz, que ha hecho estudios sobre los hábitos de consumo de las personas LGBT.

Algo que quisiera mencionar es que los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad parecieran convertirse en un repositorio que da cuenta de cómo las

organizaciones han trabajado la inclusión laboral, pues realizan diagnósticos para conocer qué se ha hecho, y qué no, así como los aspectos a mejorar para lograr su vinculación. Estos diagnósticos se miden mediante indicadores. El ejemplo que voy a presentar a continuación hace parte del ejercicio que realicé a través del acompañamiento a una empresa en su proceso de certificación en inclusión, diversidad y equidad⁹⁶.

Esta empresa Pyme⁹⁷ está ubicada en el sector servicios, tiene sede en Bogotá y fue creada en 2014. La empresa ha contado con dos personas trans en su equipo, así como personas racializadas, mujeres, personas adultas mayores y población migrante. Su fuerza de trabajo son aproximadamente 22 personas trabajando en diferentes tareas y bajo diferentes tipos de contratos. En dicha organización, las personas trans han desempeñado labores de facilitadoras de procesos pedagógicos y asesorías. Ambas bajo la modalidad de prestación de servicios.

A continuación, presento parte de la tabla salarial de la organización con base a su identidad de género, edad y nivel. Para este momento, solamente una de las personas trans estaba en la organización (*Ver Anexo B para encontrar la tabla original suministrada por la empresa*).

Cargo	Categoría	Identidad de Género	Interseccional	Edad	Labor del cuidado	Remuneración mensual
Gerente General	Directivo	LGBTIQ+	Disidente del género	38	Mujer adulta mayor	\$6.900.000
Directora ejecutiva	Directivo	Mujer cisgénero	Indígena	39	Hijos 10 y 1 año	\$6.900.000
Directora administrativa	Directora	Mujer cisgénero	Adulta mayor	62	Adulta mayor	\$6.360.000

⁹⁶ Solo para dejar claridad, no tengo ninguna relación contractual o comercial con la empresa que acompañé en este ejercicio, lo hice con fines académicos como parte de mi labor investigativa para esta tesis doctoral. Por solicitud de la empresa, tanto su nombre como el del Programa permanecerán de manera anónima.

⁹⁷ Hace referencia a una pequeña y mediana empresa.

Directora de comunicaciones y prensa	Directivo	Mujer cisgénero	N.A.	34	Gato	\$6.000.000
Directora de diseño	Directivo	Mujer cisgénero	N.A.	39	N.A.	\$6.000.000
Asesora de proyectos	Consultora coordinadora	Persona trans	N.A.	40	N.A.	\$4.350.000
Asesora de monitoreo	Consultora técnica	Mujer cisgénero	Afro	22	N.A.	\$4.800.000
Asesora audiovisual	Consultora técnica	Mujer cisgénero	LGBTIQ+	40	N.A.	\$4.800.000
Asesor audiovisual	Consultora técnica	Hombre cisgénero	Indígena	40	Hijo 10 años	\$4.800.000
Asesora pedagogía	Consultora coordinadora	Mujer cisgénero	Migrante venezolana	40	Familia en Venezuela	\$4.500.000

Tabla 6-1: Matriz salarial de los 10 salarios/honorarios más altos. Elaboración propia con información suministrada por la empresa de su Tabla Salarial, 2022.

Esta tabla deja ver que la organización tiene vinculadas personas que se incluyen en la categoría de diversidad o personas vulnerabilizadas, según lo que hemos visto en capítulos anteriores. Entre ellas, una persona trans y dos LGBTIQ+. De los 10 ingresos mensuales mayores, la persona trans es la que tiene la asignación menor. Esto se debe a que su contrato es por menos tiempo de dedicación que las otras personas. Con esta estructura organizacional, se hizo el ejercicio con el proceso de certificación en inclusión, diversidad y equidad.

El proceso implementado funciona como un programa que valida a las organizaciones que cumplen con estándares de calidad para ser catalogadas como incluyentes, diversas y equitativas. Los indicadores se miden a través de cuatro grupos con preguntas cerradas que son auditadas por una instancia, tal como se mencionó al comenzar este capítulo. Estos indicadores son: **Gestión de Objetivos**, que se compone de preguntas que buscan saber si la organización tiene objetivos y metas que mencionen o incorporen algún enfoque de equidad de género, así como estrategias para que mujeres accedan a áreas de trabajo que son ocupadas principalmente por hombres. **Cultura Organizacional**, comprende preguntas para identificar si la organización tiene estrategias de comunicación interna y externa para sensibilizar sobre la equidad de género y la diversidad.

Se indaga también si la organización se ha pronunciado frente a algún tema relacionado con equidad de género en sus redes sociales o plataformas de comunicación externa. En el componente denominado **Estructura** se pregunta si la organización tiene una escala salarial que le apunte a romper brechas de género, así como propósitos para que mujeres lleguen a posiciones de toma de decisión. **Gestión de Talento** permite analizar si la organización ha diseñado e implementado estrategias de retención, contratación y bienestar para personas LGBTIQ+. Y el último indicador es **Gestión de crisis del Covid-19⁹⁸** en el que se pregunta específicamente si la organización tuvo en cuenta algún protocolo con enfoque de género para el manejo de situaciones que afecten a las mujeres durante la pandemia.

Me llamó la atención que el énfasis en los temas relacionados con personas trans se aborda desde la **Gestión de Talento**, en la cual mencionan explícitamente a las personas trans en los procesos de inclusión. Esto me lleva a considerar que, seguramente, este tipo de procesos han identificado que hay un vacío en asuntos de contratación, empleo y precarización laboral de las personas trans⁹⁹ que debe ser considerado por las empresas y entidades gubernamentales.

Estos indicadores son completados mediante un aplicativo y el proceso de recopilación y registro de la información pueden tomar entre una y dos semanas. Primero, es necesario identificar cuáles de esas preguntas requerían soportes, es decir, documentos que den constancia sobre las acciones en cada una de las líneas que presenté anteriormente. Por ejemplo, la pregunta sobre si la organización cuenta con una política de inclusión,

⁹⁸ Sobre este tema, Javier Pineda Duque tiene un trabajo titulado “Coronavirus: El sesgo de Género en el cuidado” (2020) que es útil para comprender y analizar las complejidades que se expusieron y acentuaron a través del coronavirus en torno a los roles de género (Pineda, 2020).

⁹⁹ Desde una perspectiva interseccional, esta información podría servir para dar orientaciones a las organizaciones en términos de estrategias de inclusión laboral. Quizás, si las empresas logran entender el punto que toca ese indicador, lograrían acercarse a propuestas de inclusión laboral que vayan más allá de la validación o la certificación, que logren cambios profundos involucrando a las personas trans de una forma contextualizada, cercana y respetuosa. Esta perspectiva interseccional es importante porque posibilita conocer que las experiencias de vida se enmarcan en sistemas de privilegio y opresión que jerarquizan las subjetividades en/desde lugares diferentes de acuerdo con las categorizaciones en las que son incluidas (Stryker y Whittle, 2006; Carbado, Crenshaw, Mays y Tomlinson, 2013; Viveros, 2016; García Becerra, 2018; y Preciado, 2019).

diversidad y equidad, era una de ellas, y había que subir dicho documento. Lo mismo se debe hacer con las relacionadas con brechas salariales y protocolos de atención en casos de acoso.

En cuanto a las personas trans, los documentos soporte que se solicitan están deben hacer explícita la categoría de “identidad de género diversa” en políticas y otros documentos relacionados con práctica inclusivas. El segundo paso consiste en revisar ese material y someterlo a aprobación de la junta directiva. Una vez aprobado, se registra en la plataforma.

La información es analizada por la consultora y luego sigue un proceso de auditoría mediante el cual se validan los documentos, respuestas y se brinda información de contexto sobre las prácticas de inclusión de la empresa. Este proceso consiste en una entrevista de aproximadamente dos horas en un espacio coordinado entre la firma auditora y tres representantes de la organización: gerente general, directora ejecutiva, directora de comunicaciones y directora administrativa (quien tiene a su cargo los asuntos de recursos humanos e inclusión).

Posteriormente, se contempla la entrega del resultado del diagnóstico y se invita a participar en talleres y encuentros pedagógicos para fortalecer las debilidades que arrojó el proceso. Al final de todo el proceso, la empresa que acompañé este programa tuvo algunos de los siguientes resultados y recomendaciones (Ver Anexo C para mayor detalle sobre todas las recomendaciones):

- Es necesario establecer indicadores de acciones afirmativas que especifiquen un mínimo de contratación por grupo vulnerable.
- Deben trabajar en procesos de formación al interior de la empresa para fortalecer las habilidades de las personas que trabajan en ella.
- Deben documentar las prácticas que realicen para promover la inclusión en sus canales internos y externos de comunicación.

La empresa que participó en este proceso afirmó que este tipo de certificaciones les permiten ser reconocidas y obtener más clientes para así aumentar su capital. Así pues, aunque estos ejercicios de “medir la diversidad y la inclusión” hacen parte de las prácticas

neoliberales, considero que esta firma consultora propone algo diferente al vincular preguntas desde un enfoque que relaciona a las personas trans, lo que hace que no se desdibuje esta categoría. Así lo presenta Óscar Zambrano:

En cuanto a todo lo referente a sellos, certificaciones y validaciones lo que puedo decir es que de nuevo hay un interés de hacer de la inclusión, diversidad y equidad algo rentable, pero además hacer de estos tres puntos algo reputacional, es decir, convertir a una empresa o en una organización o empresa incluyente, diversa y equitativa. Aquí el componente reputacional es muy importante junto con esta idea de hacer rentable la diversidad inclusión y la equidad, y aquí se desdibuja esta gran sombrilla trans (O. Zambrano Cruz, comunicación personal, 28 de agosto de 2022).

Otro de los procesos al que me acerque fue Friendly Biz, el cual, por enfocarse solamente en personas LGBTIQ+, entre ellas a personas trans, se convirtió en una interesante fuente de análisis en torno a la inclusión laboral de personas trans, como lo presento en el próximo apartado.

6.3 Friendly Biz

Las siguientes líneas dan a conocer cómo algunas empresas que han sido certificadas por este sello reflexionan en torno a la inclusión de las personas trans. Friendly Biz pertenece a la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia que hace parte de la National LGBT Chamber of Commerce¹⁰⁰ que, como he mencionado se enfoca en personas LGBT.

Friendly Biz busca que las organizaciones sean reconocidas como diversas e incluyentes con las personas LGBTI cuando han pasado satisfactoriamente las siguientes etapas:

¹⁰⁰ Anteriormente llamada National Gay & Lesbian Chamber of Commerce y creada en 2002 en Washington para proveer oportunidades económicas a las personas LGBT. La CCLGBTCO es adscrita a la National LGBT Chamber of Commerce y es quien entrega la certificación Friendly Biz. Al finalizar la tesis, esta organización cambio su nombre por Cámara de la Diversidad.

diagnóstico de inclusión y diversidad, capacitación y entrenamiento del talento humano, creación de políticas institucionales de diversidad e inclusión, atención al cliente diverso y proceso de auditoría externa para obtener la certificación. En otras palabras, esto se podría traducir en que hay un factor relacionado con la reputación que está en juego en estos procesos y que diferentes capitales simbólicos son de interés de estas organizaciones.

Siguiendo a Pierre Bourdieu (2001), los capitales simbólicos como prácticas de conocimiento aprendidas se transforman en capital económico conferido mediante el valor que se asigna a cosas, imágenes, discursos y, sobre todo, a la importancia social que se genera sobre estos. Por lo tanto, cuando la empresa se interesa en “lo social”, es decir, en querer vincular laboralmente, a personas vulnerabilizadas, en este caso específicamente a las personas trans, adquiere un reconocimiento institucional y un despliegue de difusión que le genera un valor económico y competitivo en el mercado. Esto se puede ilustrar en la información recopilada durante el trabajo de campo con Eduardo Ramos de la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia:

Friendly Biz es una certificación que luego de un proceso de capacitación, de revisión de las diferentes áreas, de ajustes en políticas de diversidad, en formatos en procedimientos, luego de esto y luego de capacitar al recurso humano, pasando por un ejercicio de auditoría externa, les otorgamos el sello que las avala como empresas incluyentes y diversas; es decir, como espacios libres de discriminación. (E. Ramos., comunicación personal, 9 de noviembre de 2020).

Cuando menciono lo social, lo hago desde una perspectiva crítica en la cual hay una búsqueda por implementar acciones que hagan contrapeso a las luchas de clase y desigualdades que propician prácticas de cosificación de las identidades, paternalismo y coerción de las personas vulnerabilizadas, tal como lo definen Sáenz y Granada (2013):

Lo social puede definirse como un aspecto concomitante a la determinación del campo de acción de la forma Estado que posibilita una serie de reconfiguraciones del aparato estatal en virtud de la administración de los individuos, la población y las cosas según ciertas tecnologías de poder relativas a la seguridad y el gobierno. La interrogación por lo social en Colombia implica un análisis de las características de la transformación estatal y del reordenamiento de la sociedad como dispositivo de contención y desactivación de la lucha de clases como instrumento de

conjuración del ejercicio de la voluntad soberana de los ciudadanos (Sáenz Obregón y Granada, 2013, p. 220).

En el caso de la presente investigación, “lo social” es mencionado por diferentes organizaciones, y es concebido como una forma de *ayudar* a las personas que lo necesitan. A través de “lo social” se han insertado conceptos como la “responsabilidad social”, pues algunas empresas buscan encontrar alternativas para reducir los daños que han realizado. Es el caso de una empresa de hidrocarburos, con presencia nacional, que pretende “fomentar una transformación de los estereotipos, creencias y barreras [para ofrecer a las personas trans] una inclusión real” (Representante empresa hidrocarburos 1, comunicación personal, 24 de septiembre de 2020). Cuenta con una estrategia de diversidad que busca promover la inclusión en los siguientes términos:

Tenemos, más que una política, es una capacidad organizacional y una estrategia que hemos desarrollado para crear esa capacidad organizacional. La diversidad y la inclusión es mucho más que pues las cifras o la demografía de los equipos que componen las empresas. Requiere una mirada integral, requiere desarrollar una capacidad que te permita abordar o ponerte en los frentes de inclusión en los distintos procesos de la organización y, además, transformar, pues justamente esos comportamientos, procesos, servicios, dirigidos hacia todos los grupos de interés, a partir de crear dentro de nuestros colaboradores, una clara conciencia de la importancia de la diversidad y la inclusión, y que puedan, asimismo, disfrutar de los beneficios que eso significa. Entonces, para eso hemos creado un programa que nos permite desarrollar esa capacidad organizacional, incorporando alcance hacia los distintos grupos de interés, que son colaboradores, contratistas y el entorno de las comunidades con las que tenemos influencia. Así como también desarrollar estrategias que nos permitan tener una mirada desde la diversidad y la inclusión como un todo, y luego también concentrarnos en temas como: género, discapacidad, etnias, condiciones socio-culturales, orientación sexual, identidad de género y víctimas. (Representante de empresa hidrocarburos, comunicación personal, 24 de septiembre de 2020).

Recogiendo los anteriores planteamientos, se evidencia el interés de algunas empresas por lograr impactar su cadena de valor y tener reconocimiento mediante los sellos y las certificaciones. Esto lo pude identificar en una entrevista realizada a otra representante de

una empresa de hidrocarburos (esta persona es diferente al caso citado antes, por lo tanto, la llamaré Representante empresa hidrocarburos 2, dado que también solicitó salir como anónima):

Este mes de junio vamos a iniciar el proceso de certificación Friendly Biz, pues esta nos permite revisar de forma más profunda y consensuada cómo están nuestros procesos de comunicación, de selección, de contratación. También cómo está el impacto en la cadena de valor hacia nuestros aliados estrategias, nuestros accionistas, nuestras comunidades. Esta es una revisión más profunda y de allí van a salir algunos planes de acción ya para llevar un poco a la organización de los procesos de sensibilización a los hechos (Representante Empresa Hidrocarburos 2, comunicación personal, 10 de julio de 2022).

La selección de Friendly Biz se debe a que es el único que tiene un enfoque exclusivo en asuntos relacionados con identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas, que contempla un abordaje que vincula a las personas trans en el universo de la inclusión, el trabajo y lo social.

Realicé un trabajo de archivo para identificar las organizaciones que han participado en este proceso, así como entrevistas a las personas representantes de algunas de estas organizaciones y también a un miembro del equipo de Friendly Biz. Estos espacios me permitieron conocer sus percepciones y realidades frente a la inclusión obligada, así como los vacíos y tensiones que han identificado en torno al trabajo y las personas trans.

En primera un primer momento de la búsqueda identifiqué cuáles las organizaciones han hecho parte de los procesos que lidera la CCLGBTCO y Friendly Biz. Entre ellas, pude reconocer a varias empresas de diferentes sectores de la economía en Colombia.

Sin embargo, hubo tres que eran recurrentes: IBM Colombia¹⁰¹, Sodexo y una empresa de hidrocarburos, la cual, por solicitud de su representante, no será mencionada bajo su

¹⁰¹ IBM Colombia es una multinacional dedicada a servicios de tecnología.

nombre¹⁰². En un segundo momento avancé en el proceso de contactar a estas organizaciones para realizar entrevistas que me permitieran profundizar sobre sus procesos de inclusión y su relación con las personas trans¹⁰³. A continuación, presento los resultados de esas interacciones.

6.4 Reflexiones sobre algunas organizaciones colombianas certificadas como incluyentes con las personas trans

Quisiera abordar un interrogante que ha surgido como parte del ejercicio de análisis: ¿qué sucede con empresas como IBM Colombia, Sodexo y la empresa de hidrocarburos que han obtenido Friendly Biz y hacen parte del ranking de empresas incluyentes de la CCLGBTCO? ¿Han logrado desarrollar estrategias de inclusión laboral con personas trans que les posibiliten aumentar sus capitales simbólicos y económicos? Me llama la atención el caso de IBM Colombia, pues aparece referenciado como aliado de la CCLGBT y como empresa incluyente con las personas LGBT.

En las entrevistas realizadas también referencian a IBM Colombia como la primera empresa colombiana en realizar prácticas y políticas de inclusión laboral para personas trans. Hablando con Eduardo Ramos, director ejecutivo de la CCLGBTCO y Friendly Biz,

¹⁰² Durante la búsqueda, diferentes medios de comunicación como la revista Dinero, especializada en temas económicos, tienen noticias e informes en los que mencionan que se han creado asociaciones para promover el trabajo de personas LGBT como Pride Connection que, por su parte, agrupa a diferentes organizaciones. Según el artículo, los “equipos de trabajo diversos mejoran la productividad, la creatividad, el compromiso de los empleados, la reputación empresarial, las ganancias y disminuye la rotación del personal, entre otros beneficios” (Dinero, 2019). Sin embargo, cuando se visibilizan estas empresas, ponen en la foto a personas cisgénero y no trans (*Ver Anexo D*).

¹⁰³ Este apartado no será sobre el proceso de certificación que atravesaron estas organizaciones, sino sobre cómo, siendo empresas reconocidas en la inclusión laboral de personas trans mediante la CCLGBTCO, reflexionan sobre esta problemática.

él dice que IBM Colombia¹⁰⁴ fue la primera empresa en realizar estas actividades a finales de la primera década de los años dos mil (entre 2005 y 2009), pero sin haber logrado tener éxito:

Yo creo que la empresa más valiosa para caso de estudio de empleabilidad trans es IBM. IBM en Colombia aplica estas políticas de diversidad, pero todavía no ha contratado personas trans porque hay una barrera cultural ahí compleja, pero estas políticas de diversidad de IBM vienen desde los años ochenta y ellos, por ejemplo, cubren las cirugías de reasignación de sexo, cubren en su seguro todo el tema de incapacidades médicas y tratamientos por todo el inicio de tránsito, o durante el proceso e incluso finalizando, y tienen una cantidad de políticas en torno a personas trans que es muy interesante (E. Ramos, comunicación personal, 19 de noviembre de 2020).

En su discurso se puede notar que IBM Colombia tiene políticas de inclusión y de bienestar para las personas trans, pero no se han podido contratar por barreras de tipo “cultural”. Es decir que existen en el papel, pero no en la práctica en el caso colombiano. En el trabajo de archivo hice una búsqueda especializada para el caso de IBM Colombia y aparece referenciada en múltiples ocasiones como un ejemplo de inclusión para las personas trans.

Por un lado, la empresa es invitada a conversatorios y foros para que cuente sobre su compromiso por el bienestar de mujeres trans y personas transmasculinas al interior de la organización, tal como lo mencionaba Eduardo Ramos previamente. Por otro lado, se evidencian pocos casos de inclusión laboral de personas trans en otros países como Estados Unidos, pero no en Colombia. Es interesante analizar que, en su página de Internet (www.ibm.com) hay una sección dedicada a estos temas. En esa sección ofrecen cursos de formación para que en el lugar de trabajo se comprenda más sobre las personas trans:

¹⁰⁴ Si bien Ramos menciona que IBM Colombia fue de las primeras, también aclara que quien ha logrado impulsar estrategias de inclusión laboral para personas trans en Colombia es la empresa de soluciones Sodexo. Así como a la Fundación Universitaria del Área Andina, quien implementó un programa de inclusión laboral trans en 2009 pero no logró vinculación laboral (Erges, B., comunicación personal, 17 de noviembre de 2020).

Transgénero: Liderazgo inclusivo: este curso prepara a los gerentes y empleados sobre la gran comunidad transgénero y de género no conforme, así como sobre las políticas, prácticas y expectativas de IBM. Incluye aquí conceptos, terminología y antecedentes sobre los retos actuales que enfrenta la comunidad, así como una historia ilustrativa de un encuentro casual de un empleado de IBM transgénero con un excolega (IBM, s.f.)

Por consiguiente, los postulados de IBM Colombia en sus sitios web y referencias en medios de comunicación dejan ver que la empresa tiene interés en brindar condiciones de bienestar diferenciada a las personas trans, pero esto no ha logrado hacerse efectivo en las acciones de vinculación. Para analizar la información encontrada, tuve la oportunidad de conversar con Jesús Tabares, quien trabajó en IBM Colombia hasta mayo de 2020 como miembro del grupo del diversidad e inclusión, y quien me permitió contrastar los datos encontrados en el análisis de información y en la entrevista de Ramos (2020).

Jesús me dijo que, si bien IBM Colombia ha implementado políticas internas para impulsar la contratación laboral de personas trans, no lo ha logrado:

En IBM Colombia se intenta atraer talento de otras características, digamos, talento que no sea el habitual, es decir el de hombres blancos educados que siempre son los que llegan a roles de tecnología. Tuvimos algunas experiencias [en 2017] pidiendo directamente currículos a la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia y se presentaron cuatro personas, todas mujeres trans, a una vacante para el área de responsabilidad social, justamente, y no pasaron los primeros filtros de educación formal específica. En su mayoría porque tenían otras áreas de formación (Tabares, J. Comunicación personal, 23 de enero de 2021).

Tabares (2020) afirma que IBM Colombia lleva más de 5 años afiliada a la CCLGBTCO y con la certificación Friendly Biz como aliada estratégica para sus políticas de inclusión laboral de personas trans, pero que la formación ha sido un factor determinante para que estos procesos de inclusión no logren la vinculación de las personas trans. Ramos (2020), por su parte, dice que, aunque hay políticas o leyes en las empresas o en los gobiernos, también hay otros factores para el poco éxito de estas estrategias, entre ellos, la falta de interés de las personas trans o la carente preparación para los cargos que se ofrecen.

Así pues, podríamos decir que este tipo de situaciones constituyen un ejercicio de violencia administrativa, es decir una práctica en la cual las organizaciones, por muy buenas intenciones que tengan, deben clasificar y reorganizar a las identidades, en este caso a quienes están por fuera del cisgenderismo prescriptivo, mediante normas, leyes y políticas, incidiendo así en la efectividad de las acciones que buscan alguna transformación de las exclusiones que viven las personas trans (Spade, 2015). No se trata de acabar con las acciones de inclusión, sino generar espacios que permitan analizar y reflexionar sobre sus resultados, prácticas y vacíos.

Ante las reflexiones de Tabares y Ramos sobre la debilidad en los procesos de formación de las personas trans que han aspirado a cargos en IBM Colombia y en vista del desinterés por esos puestos, algunas personas desde las epistemologías y los estudios trans, como Susan Stryker (2006) y Blas Radi (2019), han advertido que algunas personas trans no terminan los ciclos de educación básica, secundaria e incluso superior porque, por ejemplo, las rechazan de estas instituciones, porque sus familias las apartan por su identidad de género o porque están realizando su tránsito y no cuentan con el capital económico para hacerlo tranquilamente.

Pero también hay situaciones de exclusión como las categorizaciones que implantan los discursos médicos y jurídicos que encasillan a las personas trans en ese grupo de cuerpos anormales, enfermos o improductivos (Foucault, 2017), es decir, el biopoder como una disciplina del cuerpo que constituye “un elemento indispensable para el desarrollo del capitalismo” (Foucault en Escobar, C., 2016, p. 91), que controla los cuerpos como aparatos de producción con fines económicos.

Considerar que a las personas trans simplemente no les interesan esos trabajos o no están preparadas, es una afirmación que se debe complejizar más y comprender que hay factores estructurales que han afectado sus experiencias personales y de trabajo.

Durante la tesis he querido presentar los escenarios de precarización laboral y violencias que atraviesan algunas personas trans en Bogotá y Quibdó, pero también, hay otros casos de mujeres trans, particularmente, que han transgredido y desestabilizado las fronteras normativizadas dictadas por el pensamiento androcéntrico (Anzaldúa, 1987). Este es el

caso de la científica colombiana Brigitte Baptiste¹⁰⁵, una mujer que, desde sus privilegios de clase y su activismo diario como científica trans, tensiona ese “lugar marginal que la sociedad colombiana le ha dado culturalmente a las mujeres trans” (Pérez-Bustos, 2016, p. 446) al incomodar al mundo científico con prácticas comunicativas, encarnadas y por una apuesta que combina su presencia y sus propuestas epistemológicas (Pérez-Bustos, 2016).

Volviendo a la problemática de la formación de personas trans, que ha emergido como un factor para la no contratación en el caso de IBM Colombia, Tabares (2020) dice que esto es un reto, pues en IBM Colombia se ve muy marcada la brecha para el acceso a una educación superior específica en áreas de tecnología, pero a las empresas les falta ofrecer esta formación:

Nos sigue faltando una oferta más específica, nosotros mismos como empresa [tenemos que] ofrecer esos programas de formación si es que queremos atraer población diversa para que ayude a que la empresa sea más innovadora y tenga más representatividad (Tabares, J. Comunicación personal, 23 de enero de 2021).

En esta mirada crítica que presenta Tabares es posible identificar que hay vacíos estructurales que la organización debe revisar. Y en este punto quisiera relacionar este accionar de Friendly Biz con lo dicho por la persona representante de la empresa del sector hidrocarburos que entrevisté. Esta organización es una de las más reconocidas del país y cuenta con más de 11.000 personas trabajando en todo Colombia. Además, hace parte del grupo de organizaciones que han sido certificadas por Friendly Biz y se enorgullecen de tener una rotación del 1.2% de personal.

Frente a la pregunta si han empleado a personas trans dicen que han hecho programas de voluntariado con personas trans y han empleado también, pero no cuentan la

¹⁰⁵ Brigitte Baptiste es una científica colombiana que ha sido directora de organizaciones como el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt y rectora de la Universidad EAN.

información de la identidad de género, ya que es confidencial y han establecido políticas de inclusión y diversidad en las que no se permite difundir esta información:

no podemos saberlo porque justamente no tendríamos cómo saber si la persona que nos están presentando tiene orientación sexual diversa o es trans, en la medida que no podemos presentarlo y que no se debe presentar (Representante empresa hidrocarburos 1, comunicación personal, 24 de septiembre de 2020)

Adicionalmente, esta empresa define la inclusión como “estrategias integrales” que vayan más allá de las cuotas laborales, es decir que trasciendan la vinculación laboral. Por ese motivo, su trabajo en inclusión trans, durante los últimos años, ha sido generar programas internos que impulsan una cultura organizacional libre de discriminación y apoyan la contratación de proveeduría liderada por personas LGBT. Algo que quiero mencionar es que la persona representante de esta empresa afirma que es necesario tener acercamiento con organizaciones y colectividades de personas trans, pues esto permite que haya intercambio de saberes, experiencias y revisión de procesos en orden de mejorar.

Otra empresa que identifiqué y que, además, me abrió las puertas para conocer su experiencia en torno a la inclusión laboral de personas trans, fue Sodexo Colombia. Esta multinacional se encarga de proveer diferentes servicios para otras empresas (entre ellos, servicios de aseo, limpieza, entre otros). Adicionalmente, Sodexo Colombia figura, a 2021, como una de las 15 empresas más incluyentes de Colombia según la CCLGBT de Colombia y Centro Nacional de Consultoría (Arias Jiménez, 2021) y ha logrado vincular laboralmente a cerca de 30 mujeres trans y personas transmasculinas.

La estrategia de inclusión laboral con enfoque trans de Sodexo es, quizás, muy diferente a otras, pues, aunque los lineamientos vienen desde su oficina central, el equipo ha incorporado una mirada contextual de las situaciones que atraviesan las personas trans en las diferentes ciudades y entornos en los que habitan.

Además, su modelo es construido desde un principio de integralidad, según su representante, el cual se enfoca en conocer cuáles son las habilidades y expectativas que tienen las personas que ingresan en el proceso de selección mediante las estrategias de inclusión que diseñan e implementan. Cuentan con un componente de formación que busca fortalecer y mejorar dichas habilidades y se hace un acompañamiento constante

mediante diferentes profesionales: trabajadoras sociales, principalmente, así como orientadores, orientadoras y el mismo líder de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Esta red de apoyo permite que, en este caso, la inclusión pueda tomar unos matices más cercanos a los contextos y vivencias que viven las personas trans que se unen a estos procesos como una forma de trabajo, como lo manifiesta la Faiber Carrillo (2022):

Nosotros lo que hacemos es hacer una formación por competencias, son 40 horas certificadas por el SENA¹⁰⁶ y la persona que hace esa formación inmediatamente puede ser escogida o escogido para cubrir alguna de nuestras vacantes. Entonces, de esta forma, yo derribo la barrera de acceso al empleo que es la experiencia, sobre todo en personas [que provienen] de la informalidad y demás [actividades]. (...) Y lo bonito es que no solo puedes trabajar en Sodexo, porque como se te certifica por el SENA, con esta certificación vas a la panadería de la esquina y dices como: “oye, tengo la certificación de formación por competencias en manipulación de alimentos, limpieza de superior” y pues esto es un avance. No solo se garantiza la formación de las personas a nivel interno, sino también estamos asegurando que la persona que no pase el proceso de selección en Sodexo, por la razón que sea, pueda ir a otros lugares a trabajar (F. Carrillo, comunicación personal, 3 de agosto de 2022)

Según Faiber, este tipo de acciones fueron ideadas en compañía de Juan Carlos Prieto de la Dirección de Diversidad Sexual de la Alcaldía Mayor de Bogotá, con quien conversamos y cuyas reflexiones incluí en el primer capítulo. Tal como lo dijo Milton Mora en el capítulo anterior, el diálogo entre empresas y Estado (siendo el SENA una institución que hace parte de las entidades gubernamentales) posibilita que se complemente el ecosistema del empleo inclusivo. Esto se podría leer como una práctica neoliberal en la que el Estado suele acudir a la empresa privada como aliado para que le posibilite cumplir con sus metas e indicadores (Harvey, 2020).

Faiber es un hombre cisgénero que habla con propiedad de los temas LGBTQI+. De hecho, en su cuenta de Instagram constantemente comparte información de diversidad e

¹⁰⁶ El SENA es el Servicio Nacional de Aprendizaje, una institución que se enfoca en formación y hace parte de las entidades gubernamentales en Colombia. Ver más en www.sena.edu.co

inclusión. Durante la entrevista, me contó que las personas que se acercan a las ofertas de inclusión laboral que Sodexo promociona, vienen de múltiples experiencias y de distintos tipos de violencias que requieren que sean tenidas en cuenta, no solo desde un enfoque productivo, sino también desde un enfoque más humano, contextual, comprensivo y empático.

Faiber dice que hace un trabajo diario para que la Política de Inclusión y Diversidad de la empresa se cumpla y para que haya cambios en las vidas de estas personas. Afirma que teje redes de apoyo con estas personas y esas prácticas parecieran tener impactos en las construcciones de sus identidades, pues, en entrevista con una persona trans que hizo parte de las estrategias, manifiesta que la organización le ha generado confianza para avanzar con sus procesos identitarios. Esta es una persona transmasculina de 25 años, quien inició el proceso de inclusión laboral con Sodexo y, después de pasar todo el circuito de formación y acompañamiento, ahora se desempeña como auxiliar de servicios generales:

Pues la compañía cuenta con un gran programa y con excelentes personas, las cuales tienen muchos conocimientos sobre el tema. Y eso hace que uno se sienta seguro y en confianza. Yo me he sentido super bien, me he sentido en confianza y me he sentido con ese apoyo que ellos me brindan. Entonces, creo que me siento súper cómodo en la compañía. (Hombre trans Sodexo, comunicación personal, 30 de agosto de 2022¹⁰⁷).

Él también cuenta que considera que en otras compañías ha sido difícil lograr este tipo de estrategias, dado que aún hay muchos estereotipos, temores y tabúes frente a las personas trans. Lo anterior, se puede articular en ejercicios de necropoder, administración de los cuerpos, políticas identitarias y violencia administrativa (Mbembe, 2011, y Spade, 2015) que he presentado en capítulos previos, pues se imponen estrategias de control que buscan instaurar un modelo de sujetos, sujetas y personas que cumplan con los ideales

¹⁰⁷ Esta persona pidió salir como anónima.

de la modernidad¹⁰⁸. En palabras de la profesora Flora Rodríguez, con quien pude conversar desde su experiencia profesional y personal:

la inclusión, para mí, más allá del nombre, pensando en el núcleo conceptual de la apuesta (...), es apostarle a una transformación. Es decir, pensar que una institución, o que el Estado, o lo que sea, si de verdad quiere implementar políticas de inclusión, debe estar dispuesto a dejar de ser lo que era. Y no hablo de un cambio revolucionario, o trágico, pero sí debe estar dispuesta, porque no es solo poner a la persona en una posición laboral, sino que eso implica cambios (F. Rodríguez, comunicación personal, 11 de agosto de 2022).

De esta manera, organizaciones como Sodexo en Colombia, y otras que he presentado tienen apuestas para insertar la inclusión mediante procesos que les permitan certificarse y ser reconocidos por vincular laboralmente a diversos grupos de personas, entre ellos, a las personas trans. Pero, estas prácticas pueden tener, o no, éxito dependiendo de múltiples factores: los ejercicios de inclusión que realicen quienes están al frente de estas actividades, las barreras de tipo administrativo en las convocatorias y los requerimientos que soliciten, entre otras. En suma, como lo dice la profesora Rodríguez, se requiere de disposición y cambios transformadores para lograr los objetivos de la inclusión obligada.

A modo de reflexión

Los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad han buscado que las organizaciones sean más incluyentes, diversas y equitativas, pero también, son modelos de negocio que funcionan como consultoras, es decir, todo está articulado a un ejercicio de acumulación de capital, en este caso mediante la inclusión.

¹⁰⁸ Estos ejercicios de poder desconocen y niegan la existencia de otras formas de transitar, vivir y construir en (y desde) el mundo por fuera del pensamiento hegemónico, blanco-mestizo, binario, cisgénero y sus intersticios (Mbembe, 2011; y Spade, 2015).

Entre los atributos que las organizaciones quieren obtener cuando acceden a estos procesos están: mejorar su reputación, acatar leyes o normas que exigen las instancias de control, beneficiar a personas vulnerabilizadas e incentivar prácticas que hagan contrapeso a la exclusión. Actores como las entidades gubernamentales no han estado ajenas a esos ejercicios, sin embargo, ha sido el sector privado el principal interesado en acceder a los procesos de certificación, lo cual cobra sentido a la luz de que el enunciarse como empresas inclusivas les permite tener más clientes y, en últimas, ser más rentables y competitivas.

Con respecto a las personas trans, se pueden notar diferentes vacíos; uno de ellos tiene que ver con la información y los datos, pues, como vimos, no hay estadísticas o caracterizaciones rigurosas sobre estas personas y sus situaciones laborales. Otro aspecto en falta es el desconocimiento de las identidades, pues, al atomizarlas en lo LGBTI, como se mostró, las acciones no contemplan las necesidades específicas de mujeres trans y personas transmasculinas, que son diferentes de las de otras personas que han tenido procesos de construcción identitaria distintos.

Quisiera, por lo tanto, dejar abiertas algunas preguntas que emergen de este capítulo, y, tal vez, de toda la tesis: ¿cómo logran las organizaciones vincular laboralmente a las personas trans, específicamente en trabajos no precarizados o afines a sus experiencias y expectativas? O, más bien, ¿cómo funcionan sus dispositivos de normalización de lo trans y cómo gobiernan sus deseos y perspectivas de futuro?

Estos interrogantes abarcan múltiples vacíos que hay sobre la inclusión laboral de personas trans en Colombia. Es, quizás, una posibilidad para que las organizaciones, tanto privadas como entidades gubernamentales, revisen las formas cómo están entendiendo y abordando la problemática del trabajo de personas trans, particularmente en las dos ciudades que analicé: Bogotá y Quibdó. También, para que los procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad incorporen las visiones de las personas trans en sus actividades.

Consideraciones finales¹⁰⁹

Esta tesis versó sobre cómo algunas personas trans en Bogotá y Quibdó han construido sus experiencias de trabajo y se han relacionado con la inclusión laboral. Específicamente, el desarrollo de la investigación estuvo centrado en mujeres trans y personas transmasculinas que están, o han estado, vinculadas laboralmente a empresas del sector privado y/o a entidades gubernamentales.

A lo largo de la investigación cobró importancia el rol de las organizaciones, entendidas como empresas de los diferentes sectores de la economía y entidades gubernamentales; algunas compartieron sus experiencias en torno a la inclusión laboral de personas trans.

El abordaje teórico se hizo a partir de las categorías de análisis trabajo, inclusión y personas trans, y comprendió diferentes epistemologías y campos de conocimiento, entre ellos, los estudios del trabajo (o nuevos estudios del trabajo), los estudios de género, las epistemologías trans, los estudios culturales, los estudios sobre personas racializadas, la economía, las ciencias administrativas, la antropología social y los estudios críticos de la inclusión, entre otros.

Desde una perspectiva enfocada en las personas trans, la categoría de *trabajo* se estudió como una forma de supervivencia económica, relacional y humana en la que las personas obtienen diferentes capitales para construirse y enfrentarse a las distintas situaciones que viven en sus contextos. Con todo, esta es una categoría que no es ajena a los procesos de acumulación de capital, ya que está asociada a dinámicas de producción de sujetos e identidades que entran en tensión con los objetivos del capitalismo.

La categoría de inclusión, por su parte, fue interpretada como una práctica neoliberal en la que las personas, principalmente las que han sido vulnerabilizadas, son politizadas y producidas desde las políticas identitarias. Por último, la inclusión laboral se comprendió

¹⁰⁹ Este título hace referencia al apartado de “Conclusiones” de la tesis.

como un proceso en el cual las personas trans, para el caso estudiado, son vinculadas a ejercicios productivos que necesitan un entendimiento serio de los contextos y de las expectativas de vida de estas personas con el fin de no replicar ejercicios de violencias y exclusión.

Durante el proceso de investigación, las personas trans fueron abordadas desde la perspectiva epistemológica de los estudios trans que considera que las identidades de género y las experiencias de vida, anhelos, deseos y corporalidades tienen efectos en las construcciones de las personas. En esta tesis se hizo énfasis en quienes se reconocieron como mujeres trans y personas transmasculinas (u hombres trans), lo cual fue necesario para delimitar la investigación en términos de sujetas y sujetos de estudio.

También, y dadas las características de las personas participantes, se tuvo en cuenta una perspectiva interseccional que comprendió los cruces entre identidades de género, procesos de racialización, capitales adquiridos (educación, corporales, entre otros) y otros marcadores de diferencia asignados a estas personas. Esto permitió un análisis contextual y crítico de las situaciones que se presentan en las dos ciudades: Bogotá y Quibdó.

La aproximación metodológica se realizó mediante entrevistas, conversaciones, observación participante, grupos focales, acompañamiento en el trabajo a algunas personas trans y trabajo de archivo. Esto permitió desarrollar al objetivo de esta investigación, el cual consistió en analizar cómo han sido las experiencias de trabajo de algunas personas trans que estén, o hayan estado, vinculadas a empresas o entidades gubernamentales en Bogotá y Quibdó; se buscó comprender cómo se han relacionado con la inclusión laboral.

Como parte de las reflexiones de este ejercicio, quisiera mencionar algunos hallazgos que expuse a lo largo de esta tesis doctoral. En primera instancia, el hecho de conocer, indagar y analizar cómo algunas personas trans, vinculadas a empresas y entidades gubernamentales en Bogotá y Quibdó han implementado estrategias de inclusión laboral y han ido construyendo sus experiencias de trabajo, me permite subrayar la necesidad de realizar una articulación con la forma como construyen sus identidades, pues, como presenté, hay una relación entre lo que pasa en sus trabajos con lo que pasa en sus procesos identitarios.

Identificar esta construcción de experiencias de trabajo fue posible mediante entrevistas y ejercicios de acompañamiento en el trabajo. Metodológicamente, la pandemia hizo que algunos de estos encuentros se realizaran mediante dispositivos móviles. En algunos casos en Quibdó, también se recurrió a esta práctica debido a los problemas de orden público que vivió la ciudad durante el desarrollo de la investigación. Sin embargo, cuando el trabajo de campo se hizo de manera presencial, se aprovecharon al máximo las ventajas que ofrece la interacción física.

Uno de los retos en mi rol de investigadora fue tomar distancia de algunas de las personas trans que entrevisté y acompañé, porque conocía a varias y había compartido espacios con ellas. De todos modos, esa confianza sirvió para nutrir los ejercicios de análisis de las personas y sus contextos, así como para poder llegar a conocer otras personas que participaron en esta investigación.

En segunda instancia, el concepto de trabajo fue importante para algunas de las personas trans con las que interactué, tanto en Bogotá como en Quibdó. Para ellas, es a través del trabajo que logran obtener o aumentar diferentes capitales que, a su vez, les permiten construirse y desarrollar planes de vida de acuerdo con sus anhelos y expectativas. Consideran que el trabajo, además de ser un derecho, es un escenario de disputas y posibilidades. Constituye un escenario de disputas porque existen múltiples barreras para acceder a él (formación y desconocimiento de las organizaciones sobre las identidades trans), pero también de posibilidades, pues abre múltiples caminos para que puedan desarrollar competencias que contribuyen para su supervivencia económica, así como la posibilidad de realizar sus procesos de transición mediante la inscripción al sistema de salud colombiano. En suma, el trabajo es un terreno complejo que evidencia una falta de oportunidades laborales para mujeres trans y personas transmasculinas, por fuera de los trabajos transexualizados.

Por otro lado, hay diferencias entre las dos ciudades que analicé. En Bogotá, por ejemplo, algunas personas trans han encontrado mayores posibilidades de vincularse laboralmente en entidades gubernamentales, seguidamente en el activismo, la creación de fundaciones, emprendimientos y, muy lejos, el trabajo en las empresas privadas. De esta manera han

podido acceder a servicios de salud y estudio. En Quibdó, en cambio, debido la falta de un sector empresarial sólido y también de las violencias a causa de grupos al margen de la ley, las personas trans han construido sus experiencias de trabajo desde actividades relacionadas con el trabajo informal y el activismo mediante la creación de fundaciones. En ambos casos, han estado presentes los trabajos transexualizados relacionados con la peluquería y el trabajo sexual pago, principalmente.

Adicionalmente, esta complejidad ha servido para que, entre algunas personas trans, se tejan redes de apoyo que les permitan construirse desde el afecto y la solidaridad. No ocurre en todos los casos, pues también hay disputas y tensiones. En Quibdó, a diferencia de Bogotá, pude notar que había el interés de fortalecer los lazos que unen a las personas trans y así hacerle contrapeso a las violencias estructurales que les afectan.

En tercera instancia, fue necesario conocer la percepción que tienen las personas trans de Bogotá y Quibdó sobre las estrategias y políticas de inclusión laboral, pues este ejercicio resulta ser clave para la garantía de sus derechos porque revela los múltiples vacíos que han incidido en sus experiencias de trabajo y construcciones identitarias.

De acuerdo con lo anterior, y como presenté en apartados previos, las políticas públicas de inclusión son prácticas neoliberales que configuran intereses de diferentes actores, entre ellos, la cooperación internacional que tiene interés en lograr sus indicadores a través de las gestiones que realizan en algunos países de América Latina. Sin embargo, algunos ejercicios de política pública, como es el caso de Quibdó, encuentran personas aliadas que involucran a las personas trans en la formulación de las políticas.

En suma, las políticas públicas revisadas carecen de una estructuración en torno al empleo. A pesar de contar con una baraja normativa y de leyes que fomentan e impulsan la participación y el respeto por los derechos de las personas trans, tanto en lo nacional como en algunas ciudades, aún es latente el desinterés por parte de las entidades gubernamentales, tanto municipales como departamentales y nacionales por impulsar

cambios que logren hacerle contrapeso a la falta de garantías para suplir las necesidades que afectan a las vidas de las personas trans¹¹⁰.

De todas maneras, existe la necesidad de que las políticas existentes y sus planes de acción contemplen una perspectiva interseccional que oriente las alternativas de trabajo en diferentes contextos para las personas trans, entre ellas, las racializadas.

Ahora bien, en el caso de Bogotá y Quibdó, las políticas públicas enfocadas en asuntos LGBTIQ+, o que involucran a las personas trans, se encuentran en diferentes momentos. En el caso de Bogotá hay un recorrido de varios años de incidencia política, de luchas afuera y al interior de las entidades y, sobre todo, de un devenir de activistas, en algunos casos más visibles que otros, quienes han liderado distintos procesos para que el derecho al trabajo sea una realidad y para que las personas trans tengan la posibilidad de elegir en dónde quieren iniciar, continuar y desarrollar sus experiencias de trabajo y personales.

No obstante, aún hay debilidades relacionadas con el accionar de las entidades gubernamentales en torno a la implementación y apropiación de estas políticas. Para ejemplificar esto, quisiera citar las palabras de Laura Weinstein en el Conversatorio “Trabajo, experiencias de vida trans y Covid-19”, el cual fue realizado como parte del trabajo de campo:

Digamos que la misma institucionalidad también ha cometido algunos errores en Bogotá y en otras ciudades del país. Por ejemplo, con medidas que son absolutamente binarias y que, más allá de que puedan hacer recomendaciones frente a las realidades de esas personas, no estamos dentro de esos binarios. Nos

¹¹⁰ A hoy, el nuevo gobierno liderado por Gustavo Petro Urrego y Francia Márquez tiene como meta rescatar el Plan de Acción de la Política Pública LGBTIQ+ para que sea una ruta de trabajo que mejore las condiciones de vida de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, una especie de llamado al estado benefactor para que acorte las brechas latentes que afrontan algunas personas y se distribuya el capital de formas más equitativas (Guisao Álvarez, 2013). Esto es algo que he podido identificar en un ejercicio de observación participante con representantes del gobierno nacional, quienes encontraron que el gobierno anterior, un gobierno que intentó omitir los compromisos y responsabilidades que se tenían con las personas trans.

exponen a violencias, nos exponen a discriminaciones y yo siempre he pensado que definitivamente Bogotá manda la parada ante cualquier cosa. Entonces, cuando Bogotá, y más en estos temas que tienen que ver con temas de derechos de personas LGBTI y en casos de personas trans, cualquier cosa que se haga, termina siendo como una bola de nieve, que otras ciudades terminan practicando, que otras regiones del país comienzan a hacerlo (Escuela de Estudios de Género – UN, 2 de junio de 2020).

Adicionalmente, en Bogotá hay otros retos, que se pueden trasladar a otras ciudades también, entre ellos que las diferentes colectividades puedan trabajar articuladamente para tener una agenda que tensione los ejercicios de poder y barreras que intentan frenar, reducir o eliminar las luchas por los derechos de las personas trans.

En algunos casos, como parte del ejercicio de lucha y resistencia, algunas personas trans que se enuncian como activistas han entrado a trabajar a las entidades gubernamentales para promover cambios desde su interior. En otros casos, las luchas las realizan desde las artes y la pedagogía, las cuales pueden ser vehículos para empezar a insertar un pensamiento crítico en torno a las identidades de género y los efectos de las prácticas neoliberales.

En Quibdó, el caminar ha sido diferente. El documento de Política Pública LGBTIQ+ lleva poco tiempo de aprobación y hasta ahora está teniendo sus primeros retos de implementación. En esa ciudad, en la que las posibilidades de empleo son restringidas, este instrumento es visto como una ruta potencial para exigir los derechos laborales de mujeres trans y personas transmasculinas. Se puede notar, sin embargo, un desinterés por parte de algunas entidades gubernamentales por involucrarse en procesos que busquen transformaciones en las vidas de las personas trans. Esto constituye un factor relevante en las dinámicas de poder que se mueven en esa ciudad. Por ende, es necesario brindar una mirada crítica a las políticas de inclusión, pues dichos instrumentos se convierten, en algunos casos, en vehículos para que otras personas y organizaciones logren sus objetivos, los cuales podrían distar mucho de las necesidades de las personas trans.

En cuarta instancia, analicé algunas de las estrategias de inclusión laboral con enfoque trans que se han diseñado e implementado en organizaciones. Esto me permitió identificar cómo se ha puesto en marcha la inclusión laboral de estas personas mediante procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad, los cuales son implementados, en mayor medida, en empresas del sector privado por parte de firmas consultoras que cobran por este servicio.

Respecto a lo anterior, quisiera hacer énfasis en que las empresas y organizaciones privadas son eso, privadas. Sus objetivos, metas y ejercicios hacen parte del derecho que tienen a la privatización, es decir, ejercen una de las principales características de las prácticas neoliberales (Duggan, 2003; Escalante Gonzalbo, 2019; Harvey, 2020; y Marx, 2021). Así mismo, en el caso colombiano, ha sido poco, y tímido, el abordaje que se ha hecho en torno a los efectos de las prácticas neoliberales con un enfoque de género que involucre las situaciones, necesidades y afectaciones que afrontan las personas trans en el mercado del trabajo.

Los estudios del trabajo en Colombia han hecho un énfasis, principalmente, en la discriminación laboral y el capitalismo relacionado con la equidad de género (relacionado a mujeres cisgénero), personas racializadas y trabajo doméstico (Urrea Giraldo y Celis Ospina, 2016). Eso se puede identificar también en los múltiples vacíos que hay en las empresas privadas para comprender y aplicar la inclusión desde un enfoque trans.

Sin embargo, las empresas ven la inclusión como una oportunidad de negocio que les permite tener mayor productividad a menor costo, o sea, más mano de obra a menor inversión. De igual manera, sus múltiples barreras durante los procesos de reclutamiento y vinculación hacen que sea un logro contar con una persona trans en sus equipos. Pero esto tiene ciertas complejidades que merecen ser analizadas.

Al comienzo, las personas que logran insertarse en estas empresas mediante la inclusión pueden llegar a concebir dicho empleo como una alternativa de vida y de supervivencia económica muy favorable, pero, con el pasar del tiempo, y al saber que el crecimiento profesional puede ser limitado porque la estructura está diseñada de tal manera que no

pueden ascender, sus sueños y anhelos pueden comenzar a generar cuestionamientos en sus planes y proyectos de vida.

En las entidades gubernamentales sucede algo similar, pues las personas trans, como lo estudié durante la tesis, son espectacularizadas y sobrecargadas de funciones. Es decir, las llaman para que salgan en la foto, para que el país se entere que dicha institución es incluyente, diversa y acoge la ley al contratar a personas trans. Pero, detrás de esa imagen, hay prácticas violentas y excluyentes, como poner cargas laborales mayores a mujeres trans y personas transmasculinas, pagarles menos que sus colegas cisgénero por igual responsabilidad y recordarles que les están haciendo un favor al ofrecerles un contrato, como lo mencionaron Nikita y Laura Weinstein. En otras palabras:

Es innegable el histórico contexto de discriminación, exclusión y violencia que afecta la vida de las personas trans*; su carácter sistemático expone cómo la discriminación se encuentra instalada en todos los ámbitos sociales (educación, salud, vivienda, trabajo, movilidad, etc.) perpetuándose en el tiempo a través de barreras de acceso al ejercicio pleno de derechos para esta población (Dupuis-Vargas, 2022, p. 20).

De modo semejante a lo que sucede en estas entidades, también en otras empresas, como los medios de comunicación, cuando una persona trans aparece en las pantallas, se generan todo tipo de comentarios que resaltan la diferencia. Algo así sucedió a punto de terminar esta tesis cuando el Canal Caracol, específicamente en su sección de noticias, incluyó a una periodista trans llamada Camila Jiménez. Esto se convirtió en un tema en las redes sociales y distintos titulares hacían énfasis en que era la “primera periodista trans en Noticias Caracol” (Escobar Bernoske, 2023).

Estas situaciones que afectan a las personas trans conllevan ejercicios de poder que tienen incidencia en sus prácticas sociales y laborales. La inclusión, que se presenta como una alternativa para combatir esos escenarios, termina reforzando la segregación de las personas trans mediante la marcación de la diferencia por su identidad de género, la cual impone límites entre los roles en el trabajo para las personas trans y las personas cisgénero, tal como fue presentado en casos como los de Laura Weinstein y Nikita Dupuis-Vargas, quienes ejercían funciones operativas, recibían menos salario y no podían realizar

labores estratégicas al ser leídas como cuotas laborales en sus trabajos como contratistas de algunas entidades de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Uno de los principales retos epistemológicos que enfrenté en este proceso es que el estudio de las experiencias de trabajo de las personas trans, su relación con la inclusión laboral es una problemática que, en el caso colombiano, está emergiendo. Hay algunas investigaciones y aproximaciones desde las ciencias administrativas y económicas, pero requieren de diálogos críticos con otras perspectivas como las epistemologías trans y los estudios culturales.

Así mismo, los estudios del trabajo, la sociología y los estudios de género, han hecho una importante contribución en la problematización del trabajo y su relación con las mujeres cisgénero, pero no se han contemplado de manera suficiente las experiencias trans. Este tipo de vacíos epistemológicos hicieron que recurriera a estudios y producción de conocimiento de otros países, los cuales fueron fundamentales para generar diálogos y tensiones con la información recopilada durante el trabajo de campo.

De esta forma, y mediante este tipo de reflexiones, fue como la inclusión obligada emergió como una contribución a la investigación en las ciencias humanas y sociales, así como en otros campos de conocimiento que requieran profundizar y tensionar las dinámicas que se dan en torno a las experiencias de trabajo de las personas trans.

Empero, y antes de finalizar la escritura, quisiera mencionar algunos aspectos que identifiqué y que considero pueden ser analizados en futuras investigaciones. El primero de ellos es sobre otras identidades de género no normativas. La propuesta de no usar el asterisco en la palabra trans se debió a que, en el caso de esta tesis, se delimitaron las personas sujetas de investigación a dos identidades: mujeres trans y personas transmasculinas, sin embargo, reconozco que lo trans abarca toda una multiplicidad de formas de construirse y nombrarse: personas transgénero, travestis, personas no binarias (no binaries), entre otras (Tompkins, 2014). Así pues, dejo la puerta abierta para otros estudios que aborden algunas de estas identidades.

Además, hubo un aspecto que emergió y que lo analicé de manera puntual y fueron los trabajos transexualizados. Si bien ya hay investigaciones sobre esta cuestión, los aportes realizados en esta tesis quedan para quienes quieran profundizar más y dialogar con ellos. Como la investigación focalizó en dos ciudades colombianas: Bogotá y Quibdó, hay múltiples problemáticas relacionadas con intersecciones, identidades y contextos que quedan abiertas para quien las quiera tomar y tensionar.

Y, finalmente, esta tesis incluyó el análisis desde una perspectiva interseccional, pero desde un enfoque relacionado a las personas trans racializadas; de hecho, surgió la posibilidad sugerir las complejidades de la inclusión laboral y las experiencias de trabajo de personas trans indígenas. Este fue un asunto mencionado en Quibdó por parte de algunas personas participantes, quienes han identificado algunas mujeres trans pertenecientes a algunos de los pueblos indígenas del departamento del Chocó. Sin embargo, esta realidad no fue estudiada en el presente texto y podría, ciertamente, ser el foco de futuras investigaciones.

Por fin, espero que esta tesis sirva para generar diálogos y tensiones en torno a la inclusión, el trabajo, las personas trans y cómo se generan configuraciones en las experiencias de trabajo de estas personas, las cuales permiten ciertas interacciones con sus construcciones identitarias. Que este sea un paso para que desde diferentes campos de conocimiento se empiecen a generar conversaciones y articulaciones transdisciplinarias que posibiliten la emergencia de epistemologías críticas sobre las necesidades de las personas trans, como es el caso de la inclusión obligada.

Anexo A: Procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad identificados

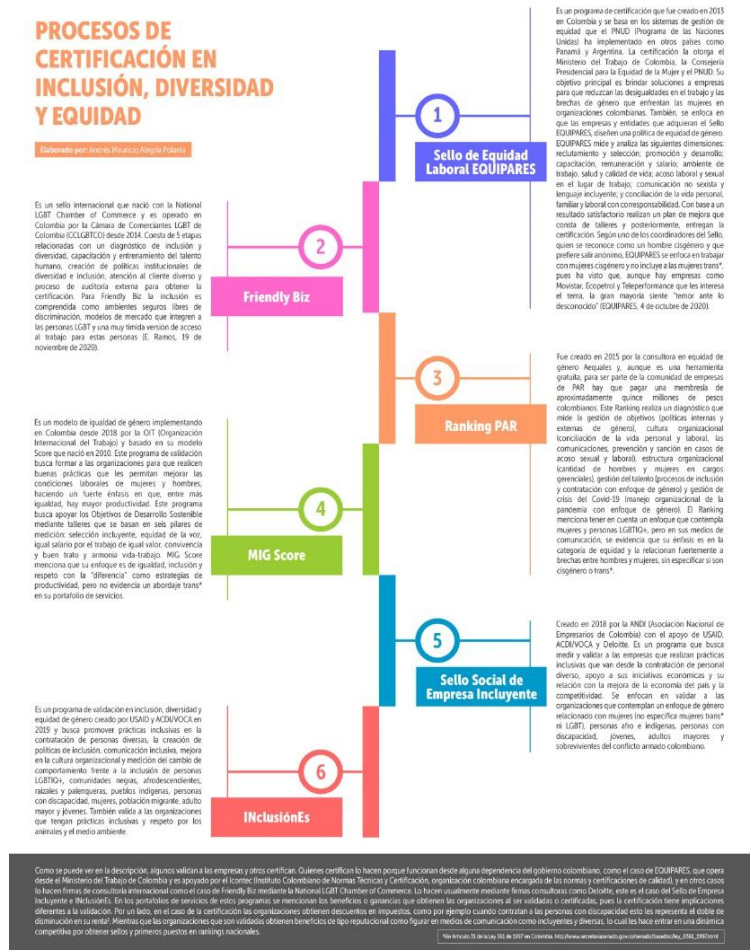


Figura A-1. Procesos de certificación en inclusión, diversidad y equidad. Fuente: elaboración propia

Anexo B: Tabla salarial/honorarios – empresa sector servicios

Cargo	Nivel	Categoría	Identidad de género	Interseccional	Edad	Labor cuidado del	Remuneración - salarial / honorarios - mensual - acumulada	Total anual
Equipo permanente								
Gerente General	1	Directivo	LGBTIQ+	Disidente del género	38	Mujer adulta mayor	\$ 6.900.000	\$ 96.600.000
Directora Ejecutiva	1	Directivo	Mujer cisgénero	Indígena	39	Hijxs 10 y 1 años	\$ 6.900.000	\$ 96.600.000
Directora Administrativa	2	Directivo	Mujer cisgénero	Adulta Mayor	62	Adulta mayor	\$ 6.360.000	\$ 89.040.000
Directora de comunicaciones y prensa	2	Directivo	Mujer cisgénero	N.A.	34	Gato	\$ 6.000.000	\$ 84.000.000
Directora de diseño	2	Directivo	Mujer cisgénero	N.A.	39	N.A.	\$ 6.000.000	\$ 84.000.000
Otros contratos								
Asesore - dirección de proyectos de comunicación	3	Consultor Coordinación	Persona trans	N.A.	40	N.A.	\$ 4.350.000	\$ 52.200.000
Asesora junior de monitoreo y evaluación	4	Consultor Técnico y Programático	Mujer cisgénero	Afro	22	N.A.	\$ 4.800.000	\$ 57.600.000
Asesora - Realizadora audiovisual	4	Consultor Técnico y Programático	Mujer cisgénero	LGBTIQ+	40	N.A.	\$ 4.800.000	\$ 57.600.000
Asesor - Realizador audiovisual	4	Consultor Técnico y Programático	Hombre cisgénero	Indígena	40	Hijo de 10 años	\$ 4.800.000	\$ 57.600.000
Asesora de Pedagogía	4	Consultor Coordinación	Mujer cisgénero	Migrante	40	Familia migrante en Venezuela	\$ 4.500.000	\$ 54.000.000
Asesora de comunicaciones étnicas	4	Consultor Coordinación	Mujer cisgénero	Afro	38	N.A.	\$ 4.500.000	\$ 54.000.000
Asesora de comunicaciones con énfasis en inclusión y diversidad	4	Consultor Coordinación	Mujer cisgénero	Migrante	34	N.A.	\$ 4.500.000	\$ 54.000.000
Facilitadora pedagoga étnica	4	Consultor Técnico y Programático	Mujer cisgénero	Afro	47	Hija de 6 años	\$ 3.000.000	\$ 36.000.000
Facilitadora pedagoga discapacidad e inclusión	4	Consultor Técnico y Programático	Mujer cisgénero	Discapacidad	35	N.A.	\$ 3.000.000	\$ 36.000.000
Asesor diseñador	4	Consultor Técnico y Programático	Hombre cisgénero	Joven	24	N.A.	\$ 3.900.000	\$ 46.800.000
Realizadora radial	4	Consultor Técnico y Programático	Mujer cisgénero	Migrante interna	26	N.A.	\$ 2.100.000	\$ 25.200.000
Consultora contadora	5	Consultor Administración	Mujer cisgénero	N.A.	45	Hija de 14 años	\$ 1.950.000	\$ 23.400.000
Apoyo administrativo	5	Consultor Administración	Mujer cisgénero	Adulto mayor	72	N.A.	\$ 1.800.000	\$ 21.600.000

Figura B-1 Tabla salarial/honorarios empresa sector servicios. Fuente: empresa del sector servicios

Anexo C: Recomendaciones proceso de inclusión, diversidad y equidad

Gestión de objetivos

- Saludamos con entusiasmo que la empresa cuente con un plan de igualdad documentado, el cual le permitirá consolidar sus objetivos por la equidad de género e identificar retos pendientes.
- Saludamos que la empresa cuente con metas de género para cargos de dirección; sugerimos realizar una revisión/evaluación periódica que permita determinar el grado de avance obtenido con relación a la meta trazada.
- Los estereotipos de género son construcciones sociales que asignan roles de forma diferenciada a hombres y mujeres. Estos impactan en las decisiones que tomamos como organizaciones, cuando elegimos quién puede ocupar una posición o realizar determinada actividad; lo cual puede resultar en un trato discriminatorio y perpetuar la desigualdad de género. Recomendamos implementar campañas de sensibilización para identificar y corregir los estereotipos pues esta acción es fundamental para cuestionar estas asociaciones y para generar cambios incluso en esferas externas a las organizaciones, por ejemplo: en materia de corresponsabilidad del cuidado en casa.
- Destacamos que la empresa cuente con un comité de equidad de género a través del cual canalizan y delimitan el trabajo que están llevando a cabo a favor de la diversidad.

Figura C-1: Recomendaciones procesos de inclusión, diversidad y equidad. Fuente: empresa de servicios comparte parte de las recomendaciones de su proceso de certificación en inclusión, diversidad y equidad

Anexo D: Imagen de empresas que promueven la inclusión laboral LBGT

LA FOTO | 5/16/2019 12:01:00 AM



Estas son las empresas que promueven la inclusión laboral de los LBGT

Para eliminar la discriminación y ayudar a las personas LBGT+ nació la red Pride Connection, que agrupa empresas que fomentan mejores prácticas de diversidad e inclusión laboral para ese grupo poblacional.



De izquierda a derecha: Fabián Hernández, presidente de Telefónica Movistar Colombia, Charly Eid, presidente de la región Andina, Centroamérica y el Caribe de Dow Química; Melk Proeschler, gerente general del Banco Procredit; Adriana Salcedo, presidente de Sodexo Colombia; Patricio Espinosa, Gerente General de IBM Colombia; Saulo Spaolansse, presidente para el Clúster Andino de Schneider Electric. Locación: Restaurante El Chato (Cl. 65 #3b-76, Bogotá). Foto: Karen Salamanca

Figura D-1: Imagen de empresas que promueven la inclusión laboral LBGT. Fuente: (Salamanca, 2019)

Anexo E: Información personas entrevistadas

La información se suministrará de manera anónima, sin embargo, los registros están disponibles a solicitud por si alguien quiere explorar más.

Identidad de género	Rango edad	Persona racializada	Discapacidad	Educación	Acción afirmativa	Ciudad
Mujer Trans	40-50	Judia	N.A.	Pregrado	Sí	Bogotá
Persona Transmasculina	30-40	N.A.	N.A.	Maestría	Sí	Bogotá
Mujer Trans	40-50	N.A.	N.A.	Maestría	Sí	Bogotá
Persona Transmasculina	20-30	N.A.	N.A.	Pregrado	Sí	Bogotá
Mujer Trans	40-50	N.A.	N.A.	Técnica	Sí	Bogotá
Mujer Trans	20-30	N.A.	No responde	Pregrado	Sí	Bogotá
Mujer Trans	20-30	Afro	N.A.	Técnica	Sí	Quibdó
Mujer Trans	40-50	Negra	N.A.	Pregrado	Sí	Quibdó
Mujer Trans	20-30	Afro	N.A.	Pregrado	Sí	Quibdó
Mujer Trans	20-30	Afro	N.A.	Bachillerato	Sí	Quibdó
Hombre Trans	40-50	Afro	No responde	Bachillerato	Sí	Quibdó
Hombre Trans	30-40	Afro	N.A.	Bachillerato	No sabe	Quibdó
Hombre Trans	20-30	Afro	N.A.	Bachillerato	No sabe	Quibdó
Mujer Trans	20-30	Afro	N.A.	Bachillerato	Sí	Quibdó
Mujer Trans	40-50	Afro	N.A.	Maestría	Sí	Bogotá
Mujer Trans	40-50	N.A.	N.A.	Maestría	Sí	Bogotá
Hombre Trans	20-30	N.A.	N.A.	Técnica	Sí	Bogotá

Figura E-1: Información personas entrevistadas. Fuente: elaboración propia con base a los datos recolectados

Anexo F: Guía de preguntas en entrevistas

Rol:	Fecha:
Municipio/Departamento/Lugar:	Nombre de quien entrevista:
Nombre de la persona entrevistada:	Encuentro #
	Próximo encuentro:
Trabajo	
Háblame de tu trayectoria (experiencia) laboral. ¿Dónde has trabajado? ¿Qué cargos has asumido? ¿Has recibido acensos? ¿Qué responsabilidades has tenido? ¿Te han capacitado para esos trabajos? ¿Por qué cambiaste de empleos? ¿Estaba planificado ese cambio?	
¿Cómo ha sido tu relación con tus empleadores?	
Háblame de los honorarios/salarios en esos trabajos. También de la modalidad de contratación.	
¿Has tenido alguna experiencia de discriminación/exclusión en esos trabajos?	
¿Qué te ha gustado de esos trabajos?	
¿Qué no te ha gustado de esos trabajos?	
¿Volverías a trabajar en ese lugar y por qué?	
¿Qué lugares recomendarías para trabajar y por qué?	
¿Qué dificultades identificas para las personas trans en los trabajos en tu ciudad?	
¿Qué es el trabajo para ti?	
¿Qué sueñas para ti en términos laborales?	
Inclusión	
¿Qué es para ti la inclusión?	
¿Has participado en estrategias de inclusión laboral? Si es afirmativo, ¿cómo ha sido esa experiencia? Si es negativo, ¿por qué no? (Preguntarles sobre cosas que le mejorarían a esas estrategias eso podría retroalimentar política pública por ejemplo)	
¿Qué percepción tiene para ti la inclusión y las políticas para personas trans en tu ciudad? ¿Y en Colombia? (Preguntar si conoce políticas y si las conoce si considera que se ajustan a sus experiencias de vida o a sus proyectos laborales)	
¿Qué percepción tienes de las empresas del sector privado en términos de inclusión para las personas trans?	
Experiencia de vida	
Háblame de tu vida: ¿dónde estudiaste? ¿con quién vives? ¿edad? ¿Cómo ha sido tu relación en el colegio, universidad, barrio, familia? Lo que me quieras contar	
(Esta sección sería para obtener la información sociodemográfica de la persona a entrevistar)	
Activismo	
Cuentame si participas en alguna forma de activismo. ¿En dónde? ¿cómo? ¿por qué?	
¿Obtienes ingresos económicos de ese activismo? Me podrías contar más de eso	
¿Qué limitantes ves? (Ver si sale algo de procesos organizativos)	
¿Qué es lo que más te gusta?	
Gobierno local, departamental, nacional y sector privado	
¿Qué percepción tienes del gobierno local, departamental en términos de inclusión para personas trans? ¿Y del Gobierno Nacional? (Especificar en inclusión laboral)	
¿Qué percepción tienes de los cupos laborales o las cuotas afirmativas?	
¿Qué te dirías a las empresas del sector privado en términos de inclusión laboral para personas trans?	
¿Ves otro actor importante en este tema de inclusión laboral para personas trans?	
¿Quiénes y por qué?	
Educación	
Háblame de tu trayectoria educativa o de formación	
¿Qué limitantes has visto? (¿de qué tipo son estos limitantes o barreras? ¿cómo sientes que estos limitantes afectan las proyecciones de vida y laborales?)	
Desde tu experiencia ¿cómo sueñas la educación en Colombia?	
Planes a futuro	
¿Qué sueñas en general en tu vida?	
¿Cómo te ves en el futuro?	
¿Y en términos laborales?	
¿Algo más que me quieras decir?	

Figura F-1: Guía de preguntas en entrevistas.

Anexo G: Consentimiento informado

Acuerdo de participación a través de testimonio, entrevista o diálogo para el proyecto doctoral **"Inclusión laboral de personas trans en empresas y entidades colombianas: experiencias y trayectorias"**¹, el cual corresponde a la tesis doctoral de **Andrés Mauricio Alegría Polanía**, en el marco del Doctorado en Ciencias Humanas y Sociales, Línea de género, interseccionalidad y desigualdades sociales, de la Universidad Nacional de Colombia.

Yo, _____, identificada/o/e con el documento de identidad número _____, autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros y fines:

1. Ser entrevistada/o/e por Andrés Mauricio Alegría Polanía para fines académicos.
2. Permitir que mi entrevista sea grabada por audio y/o video.
3. Permitir que la entrevista sea transcrita y utilizada para su tesis doctoral o derivados.

Al aceptar estos términos, Andrés Mauricio Alegría Polanía solamente podrá usarla para su investigación doctoral titulada: **"Inclusión laboral de personas trans en empresas y entidades colombianas: experiencias y trayectorias"** y los derivados de ésta (artículos académicos, publicaciones académicas, compilaciones académicas, entre otros documentos cuya finalidad sea gestionar y promover el conocimiento académico frente al género, el trabajo y las desigualdades sociales).

¹ Este título corresponde al nombre del proyecto de grado aprobado por la Universidad. Podrá cambiar, pero no cambiará el contenido del documento cuyo objetivo general es: analizar las trayectorias laborales de personas con experiencia de vida trans, empresas privadas y entidades gubernamentales en las que se han adoptado políticas de inclusión laboral con un enfoque trans.

Observaciones frente al tratamiento de la entrevista, testimonio y/o diálogo:
(Escriba aquí)

Mi participación es de manera voluntaria y gratuita. Declaro que he sido informada/o/e del objetivo de la entrevista y de la finalidad de los insumos académicos. También, me han explicado toda la información y partes de este formato y han sido aclarados los interrogantes y dudas al respecto.

Suscribo mi autorización a la participación del proyecto, a los __ días del mes de ____ del año ____.

Firma de la persona entrevistada:

Nombre:

Tipo de identificación:

Número de identificación:

Firma de la persona entrevistadora:

Nombre: Andrés (Andy) Mauricio Alegría Polanía

Tipo de identificación: Cédula de ciudadanía colombiana

Número de identificación: 6.228.217 de Cali

Figura G-1: Consentimiento informado.

Referencias bibliográficas

Abramo, L., Cecchini, S. y Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44602/1/S1900005_es.pdf

ACDI/VOCA. (s.f.). ACDI/VOCA. ¿Qué es INclusiónEs? Recuperado de https://www.acdivoca.org.co/wp-content/uploads/2020/06/inclusiones_brochure_v4-30062020.pdf

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/189609>

Acuña, A. I. (2018). Problematizando la obligatoriedad de la educación inclusiva y el rol garante del Estado. *Revista Escenarios*, (27), 1-11 Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/download/8085/7002/22720>

Aequales. (s. f.). PAR. Aequales. Recuperado de <https://par.aequales.com>

Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica*, 26(73), 249-264. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v26n73/v26n73a10.pdf>

Aladro-Vico, E., Jivkova-Semova, D. y Bailey, O. (2018). Artivismo: Un nuevo lenguaje educativo para la acción social transformadora *Comunicar*, XXVI (57), 9-18. DOI: <https://doi.org/10.3916/C57-2018-01>

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y sociedad*, (25), 387-403. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200022&lng=es&tlng=es.

Alcaldía de Quibdó. (2021). Política Pública para la garantía de derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y sectores sociales LGBTQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Personas Transgénero, Intersexuales y Queer) del municipio de Quibdó.

Alcaldía Mayor de Bogotá (1 de junio de 2021). Directiva 005 de 2021. Lineamientos de acciones afirmativas en temas de vinculación laboral para personas transgénero en las entidades del Distrito Capital.

----- (28 de diciembre de 2007). Decreto 608 de 2007. Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones. [Registro Distrital 3902].

----- (1 de abril de 2009). Acuerdo 371 de 2009. Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los

derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones. [Registro Distrital 4182].

----- (7 de febrero de 2014). Decreto 062 de 2014. Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones. [Registro Distrital 5296].

Alcaldía Mayor de Bogotá (2021). Plan de Acción. Política Pública LGBTI de Bogotá (2021 – 2031). Recuperado de https://enbogotasepuedeser.gov.co/wp-content/uploads/2022/09/PLAN-DE-ACCION-FINAL_compressed.pdf

----- (s. f.). En Bogotá se puede ser. Recuperado de <https://enbogotasepuedeser.gov.co>

Alcaldía Mayor de Bogotá y Secretaría Distrital de Planeación (11 de septiembre de 2015). Directiva Conjunta 012 de 2015. Lineamientos para la implementación de la estrategia Ambientes laborales inclusivos.

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Planeación, Fundación Corona, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - Andi, USAID - ACDI/VOCA, Centro Nacional de Consultoría (CNC) y Fundación Interra. (2022). Diagnósticos y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI. Recuperado de https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

Alegría Polanía, A. M. (2017). *Sacando el televisor del closet: la visibilidad del sujeto gay y la sujeta lesbiana desde las representaciones en series y telenovelas colombianas*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/38815>

Alegría Polanía, A. M., Zambrano Cruz, O. y Weinstein, L. (2021). Constitución Política de Colombia de 1991: promesas, vacíos y retos para las personas LGBTIQ+. En: Wilches, J y Chaparro, O (Eds.), *30 Años de la Constitución de 1991: avances y desafíos en la construcción de nación* (pp. 187-205), Bogotá, Colombia: Politécnico Grancolombiano. Recuperado de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/2823/2972>

Althusser, L. (1970). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Bogotá, Colombia: Editorial La Oveja Negra.

Álvarez, M. y Xhardez, V. (13-17 de julio de 2015). *Co-producción de conocimientos entre especialistas y docentes mediados por plataforma virtual gubernamental: primer acercamiento*. [Ponencia]. Presentada en XI Jornadas de Sociología «Coordenadas contemporáneas de la Sociología: tiempos, cuerpos, saberes», Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://cdsa.aacademica.org/000-061/285>

Amott T. y Matthaehi J. (1991). *Race, Gender & Work. A multicultural economic history of women in the United States*. Boston, MA: South End Press.

Anaya, B., Andrade, D., Herazo, S., y Sánchez, D. (2014). *El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana* (Trabajo de grado, Universidad Sergio Arboleda). Recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/989>

Anderson, A.D., Irwin, J.A., Brown, A.M. et al. (2020). "Your picture looks the same as my picture": An Examination of passing in transgender communities. *Gend Issues* 37, 44–60.

Anderson, P. (2003). Ideas e ação política na mudança histórica. *Margem Esquerda*, 1(1), 79-92. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1443.dir/cap17.pdf>

Asociación Nacional de Industriales. (25 de septiembre del 2018). La inclusión social clave en el desarrollo económico. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/1244-la-inclusion-social-clave-en-el-desarrol>

Anzaldúa, G. (1987). *Borderlands/La frontera. La nueva mestiza*. Madrid, España: Capitán Swing Libros, S.L.

Aparicio Cuervo, J. R. y Fernández Pinto, M. (2022). Introducción. En: Aparicio Cuervo J. R. y Fernández Pinto, M (Eds.), *Neoliberalismo en Colombia. Contextos, complejidad y política pública* (pp. XI-XXVIII). Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Arango Gaviria, L. G. y Pineda Duque, J. A. (2018). *Género, trabajo y cuidado en salones de belleza*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Arango, C., comunicación personal, 1 de noviembre de 2020.

Arias Barrero, L. y Carrera Díaz, P. (2016). *Las organizaciones indígenas y afrodescendientes desplazadas en Bogotá y sus resignificaciones culturales*. Bogotá, Colombia: Unimonstrate.

Arias, F. (29 de octubre de 2021). Estas son las 15 empresas más incluyentes de Colombia. Recuperado de <https://www.elcolombiano.com/negocios/escalafon-empresas-incluyentes-en-colombia-2021-HI15959068>

Armijo-Cabrera, M. (2018). Deconstruyendo la noción de inclusión: Un análisis de investigaciones, políticas y prácticas en educación. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 151-176. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582018000300151

Arroyave Alzate, S. (2011). Las políticas públicas en Colombia. Insuficiencias y desafíos *Forum. Revista Departamento De Ciencia Política*, (1), 95-111. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/article/view/32359>

Audelo Cruz, J. M. (2004). ¿Qué es clientelismo? Algunas claves para comprender la política en los países en vías de consolidación democrática. *Estudios Sociales: Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 12(24), 12-142. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2056818>

Avery, T. (2014). Asterisk. En P. Currah y S. Stryker. (Eds.), *Transgender studies quarterly* (pp. 26-27). Durham, Carolina del Norte: Duke University Press. Recuperado de <https://doi.org/10.1215/23289252-2399497>

Azkuenaga Ibañez, D. y Gandarias Goikoetxea, I. (2019). Un acercamiento a las familias trans*: experiencias y significados de la transparentalidad *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (17), 1-19. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113375>

Baeza, S. (2005). Familia y género: las transformaciones en la familia y la trama invisible del género. *Praxis Educativa*, (9), 34-42. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153120512004>

Barba, C. y Cohen, N. (2012). *Perspectivas críticas sobre la cohesión social: Desigualdad y tentativas fallidas de integración social en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Barnett, M. (2011). *Empire of humanity: A history of humanitarianism*. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt7z8ns>

Barrientos, J., Saiz, J. L., Gómez, F., Guzmán-González, M., Espinoza-Tapia, R., Cárdenas, M. y Bahamondes, J. (2019). La investigación psicosocial actual referida a la salud mental de las personas transgénero: Una mirada desde Chile. *Psykhé*, 28(2), 1-13. DOI: <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.28.2.1482>

Bauman, Z. (2008). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Bogotá, Colombia: Fondo de Cultura Económica.

Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth, J. E. y Whittle, S. (2016). Listen carefully: Transgender voices in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 857–884. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503>

Becerra Castro, L. A. (2014). *Las experiencias de vida trans femeninas como ejercicio de agencia* (Tesis de maestría, Universidad de los Andes). Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/12788>

Bello Ramírez, A., y Fonseca Tovar, J. (2019). Desobediencias poéticas de Grada Kilomba. *#Re-visiones* 9. Recuperado de https://www.academia.edu/41392524/DESOBEDIENCIAS_PO%C3%89TICAS_DE_GRA_DA_KILOMBA_ENNEGRECIENDO_EL_CUBO_BLANCO

Belmont, D A., comunicación personal, 22 de diciembre de 2021.

Benjamin, G. (2021). What we do with data: a performative critique of data 'collection'. *Internet Policy Review*, 10(4), 1-27. DOI: <https://doi.org/10.14763/2021.4.1588>

Berkins, L. (25-28 de octubre de 2006). *Travestis: una identidad política*. Trabajo presentado en el Panel Sexualidades contemporáneas en las VIII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres. III Congreso Iberoamericano de Estudios de Género Diferencia-Desigualdad. Construirnos en la diversidad, Córdoba, Argentina. Recuperado de <https://hemisphericinstitute.org/es/emisferica-42/4-2-review-essays/lohana-berkins.html>

Berkins, L. y Korol, C. (2007). *Diálogo: "Prostitución / trabajo sexual: las protagonistas hablan"*. Buenos Aires, Argentina: Feminaria editora.

Bettcher, T. (2009). Trans identities and first-person authority. En: Laurie Shrage (ed.), *You've Changed: Sex reassignment and personal identity*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Blanco López, J. (2011). La construcción social del sujeto de intervención: los modelos implícitos en los procesos de intervención social *Acciones e Investigaciones Sociales*, (1), 443. Recuperado de <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/456>

Botero Arango, L. D. (2021). Colombia y su proceso de neoliberalismo democrático autoritario. *Textos y Contextos*, 1(23), 30-42. DOI: <https://doi.org/10.29166/tyc.v1i23.3313>

Bourdieu, P. (1994). *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

----- (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Briones, C. (2007). La puesta en valor de la diversidad cultural: implicaciones y efectos. *Revista Educación y Pedagogía*, 19(48), 37-51. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/6653>

Buckman, Sh. R., Choi, L., Daly, M. C. y Seitelman, L. M. (2021). The economic gains from equity. *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2021-11*, 71-111. Recuperado de <https://doi.org/10.24148/wp2021-11>

Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*. España: Editorial Paidós SAICF.

----- (2006). *Vida Precaria. El Poder del duelo y la violencia*. España: Editorial Paidós SAICF.

----- (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. España: Edición Paidós Ibérica.

----- (2010). *Deshacer el género*. España: Editorial Paidós.

----- (2020). *La fuerza de la No Violencia*. Bogotá, Colombia: Editorial Planeta Colombiana S. A.

Cabral, M. (2006). El cuerpo en el cuerpo. Una introducción a las biopolíticas de la intersexualidad. *Orientaciones: revista de homosexualidades* (11), 47-68.

Callejas, Ch. (2008). Transgenerismo (transgénero, transgenerista). Una deuda pendiente de la Academia, el poder ejecutivo, el poder legislativo, la cultura, la sociedad y el Estado en general. En: Espinoza, B (Ed.), *Cuerpos y diversidad sexual: aportes para la igualdad y el reconocimiento* (pp. 58-67). Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Callejas, Ch., comunicación personal, 4 de agosto de 2022.

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia - CCLGBTCO. (s.f.). Certificaciones. Recuperado de <https://cclgbt.co/certificaciones>

Cámara de Comercio de Bogotá. (febrero de 2022). Bogotá y la Región finalizaron 2021 con 470.579 empresas activas, 6% menos frente a 2019. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2022/Febrero/Bogota-y-la-Region-finalizaron-2021-con-470.579-empresas-activas-6-menos-frente-a-2019#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%20febrero%20de%202022.,y%20%25%20m%C3%A1s%20que%202020>

Camargo Muñoz, A. (2018). Breve reseña histórica de la inclusión en Colombia. *Revista internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 4(4), 81-187. DOI: <https://doi.org/10.17561/riai.v4.n4.16>

Cano Murillo, L. N. (16 de julio de 2021). A casi tres años en la Presidencia, ¿cómo va Iván Duque con la atención a la población LGBT? Recuperado de <https://www.pares.com.co/post/a-casi-tres-a%C3%B1os-en-la-presidencia-c%C3%B3mo-va-iv%C3%A1n-duque-con-la-atenci%C3%B3n-a-la-poblaci%C3%B3n-lgbt>

Castelao-Huerta, I. (2021). *Reflexividad compleja: prácticas de profesoras titulares en tiempos neoliberales*. (Tesis, Doctorado en Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia).

Carbado, D. W., Crenshaw, K. W., Mays, V. M. y Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the movements of a theory. *Du Bois Review Social Science Research on Race*, 10(2), 303-312. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1742058X13000349>

Cárdenas Vargas, J. A. (2016). *Desarrollo actual del contrato de prestación de servicios por parte de las entidades públicas en Colombia a la luz de la normativa que lo regula* (Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia). Recuperado de <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/3781>

Cardona, N., comunicación personal, 10 de junio de 2022

Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, (72), 15-24. DOI: <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.18>

Cause Cathcart, M. (2009). El concepto de comunidad desde el punto de vista socio-histórico-cultural y lingüístico *Ciencia en su PC*, (3),12-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181321553002>

Centro de Memoria, Paz y Reconciliación. (s.f.). Información general. Recuperado de <http://centromemoria.gov.co/informacion-general/>

Centro Nacional de Consultoría. (17 de mayo de 2019). El reto de conseguir empleo para una persona trans en Colombia. Recuperado de <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/post/el-reto-de-conseguir-empleo-para-una-persona-trans-en-colombia>

Centro Nacional de Memoria Histórica. (2015). *Aniquilar la diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano*. Bogotá, Colombia: CNMH, UARIV, USAID-OIM.

----- (2018). *Un carnaval de resistencia. Memorias del reinado trans del río Tuluní*. Bogotá, Colombia: CNMH.

Chacón Bejarano, F. D. y Vanegas Triana, S. C. (2019). *Efecto techo de cristal en Colombia: causas, consecuencias y algunas soluciones propuestas* (Trabajo de grado, Universidad de La Salle). Recuperado de <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/915/>

Cohen, N. y Gómez Rojas, G. (2011). Las tipologías y sus aportes a las teorías y la producción de datos. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación - ReLMIS*, 1(1), 36-46. Recuperado de <http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/9/12>

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., y Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534484315581755>

Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. (2022). Informe Final. Tomo 7. *Mi cuerpo es la verdad. Experiencias de mujeres y personas LGBTIQ+ en el conflicto armado*. Recuperado de <https://www.comisiondelaverdad.co/mi-cuerpo-es-la-verdad>

Congreso de Colombia. (10 de enero de 1990) Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. [Ley 10 de 1990]. D.O. No. 39137.

----- (23 de diciembre de 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. D.O. No. 41148.

----- (8 de febrero de 1994). Ley general de educación. [Ley 115 de 1994]. D.O. No. 41214.

----- (4 de diciembre de 2008) normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. [Ley 1257 de 2008]. D.O. No. 47193.

----- (29 de diciembre de 2010) Ley de Formalización y Generación de Empleo. [Ley 1429 de 2010]. D.O. No. 47937.

----- (1 de marzo de 2018) Por la cual se modifica la ley estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones. [Ley 1885 de 2018]. D.O. No. 50522.

Constitución Política de Colombia [Const.]. (7 de julio de 1991) Artículo 14.

----- (7 de julio de 1991) Artículo 16.

----- (7 de julio de 1991) Artículo 67.

Conway, J.K., Bourque, S.C. y Scott, J.W. (2015). El concepto del género. En: Lamas, M. (Comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 23-34). México: Bonilla Artigas Editores.

Correa Montoya, G. (2018). De las locas bobas a las falsas mujeres. El personaje transgénero en la prensa antioqueña, 1890-1980. *Tabula Rasa* (29), 315-343. DOI: <https://doi.org/10.25058/20112742.n29.15>

Correa Montoya, L. (2012). Políticas de ciudad: planear la ciudad para reivindicar la dimensión humana *POLIS, Revista Latinoamericana*, 11(31), 1-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30523346006>

Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional. (15 de diciembre de 1993) Sentencia T-594/93[MP Magistrados Vladimiro Naranjo Mesa Presidente de la Sala-, Jorge Arango Mejía y Antonio Barrera Carbonell].

Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional. (22 de mayo de 2019) Sentencia C-220/19 [MP Magistrado Sustanciador Alejandro Linares Cantillo] Culqui, A., & González, A. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>

Cuesta Gómez, M. A., & González Rodríguez, P. A. (2016). Espacios laborales transexualizados barrio Santa Fe, Bogotá D.C. Recuperado de https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/90

Curiel, O. (2021). Aportes y Límites de la Interseccionalidad. Clase Magistral - [Video]. Universidad Santiago de Chile Recuperado de <https://direcciondegenero.usach.cl/clase-magistral-de-ochy-curiel-aportes-y-l%C3%ADmites-de-la-interseccionalidad>

Davis, A. (2004). *Mujeres, Raza y Clase*. Madrid, España: Ediciones Akal, S.A.

De la Garza Toledo, E. (Comp.) (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

----- (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De la Garza Toledo, E (Coord.) *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro* (pp. 11-31). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>

----- (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En: Neffa, J., De La Garza Toledo, E., Terra, L. (Comp.) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. 1* (111-140). Buenos Aires, Argentina: CAICYT CLACSO.

----- (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), 5-44. Recuperado de <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/283>

----- (2016). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollos y perspectivas*. Madrid: Anthropos.

De la Garza, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, 26(68), 315-330. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347632191007>

De Lauretis, T. (1989) *Technologies of gender. Essays on Theory, Film and Fiction*. New York, United States: Macmillan Press.

----- (1993). Sujetos excéntricos: la teoría feminista y la conciencia histórica. En: Cangiano, M y DuBois, L (Comp.), *De mujer a género, teoría, interpretación y práctica feministas en las ciencias sociales* (pp. 73-113). Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de América Latina. Recuperado de <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/154/1/RCIEM135.pdf>

DeCat, N. y Stardust, Z. (2021). Against inclusion: Sex work research, racial capitalism, and the knowledge industrial complex. En: Liamputtong, P. (Ed.), *Handbook of Social Inclusion*. (pp. 1-26). United States: Springer Publishing. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-48277-0_28-1

Del Río Lugo, N. A. (2018). Personas primero: Reflexiones en torno a la inclusión de la diversidad funcional. En Galarza, D., Limón, D., y Méndez, S. (Coord.), *Reflexiones sobre la inclusión. Una postura crítica frente al análisis de la discapacidad y la normalidad* (pp. 21-32). México: Qartuppi, S. de R.L. de C.V. DOI: <https://doi.org/10.29410/QTP.18.03>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (31 de marzo de 2022). ¿Cuántas entidades componen la administración Distrital? Recuperado de <https://serviciocivil.gov.co/content/%C2%BFcuantas-entidades-componen-la-administraci%C3%B3n-distrital#:~:text=En%20total%20la%20administraci%C3%B3n%20Distrital,administrativa%20especial%20sin%20personer%C3%ADa%20jur%C3%ADdica>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (6 de agosto de 2019). Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190806-CNPV-presentacion-Choco.pdf>

----- (octubre de 2022). Empleo informal y seguridad social. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

----- (noviembre de 2022). Empleo y desempleo. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Díaz, K. (2022). Flexibilización, dispositivos y resistencia obrera: acercamiento etnográfico a las trabajadoras de la industria de las flores. En Aparicio Cuervo, J. y Fernández Pinto, M (Eds.), *Neoliberalismo en Colombia. Contextos, complejidad y política pública* (pp.199 – 230). Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Duarte Bedoya, L., comunicación personal, 4 de noviembre de 2021.

Duggan, L. (2003). *The twilight of equality? Neoliberalism, cultural politics, and the attack on democracy*. Boston, United States: Beacon Press Books.

Duk, C. y Murillo, J. (2016). La inclusión como dilema. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 16(1), 11-13. DOI <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>

Dupuis-Vargas, N. (2022). *Chachitos: Itinerarios corporales de hombres trans* de Bogotá* (Tesis de maestría no publicada). Universidad Central, Bogotá Colombia.

Dupuis-Vargas, N., comunicación personal, 10 de abril de 2020.

El Espectador. (9 de mayo de 2019). Pride Connection, la red de empresas que celebra la diversidad sexual. Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/pride-connection-la-red-de-empresas-que-celebra-la-diversidad-sexual-article-859877/>

El Tiempo. (25 de agosto de 2007). Charlotte, o Carlos Alejandro Díaz, es la primera transgenerista en ocupar un cargo público. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3695065>

Entrevistada Sector Hidrocarburos 1, comunicación personal, 24 de septiembre de 2020.

Entrevistada Sector Hidrocarburos 2, comunicación persona, 10 de julio de 2022.

Equipares. (s.f.). ¿Qué es EQUIPARES? Recuperado de <https://www.equipares.org/quienes-somos/>

Erges, B., comunicación personal, 17 de noviembre de 2020.

Escalante Gonzalbo, F. (2019). *El neoliberalismo*. México: El Colegio de México.

Escobar Bernoske, M. (3 de enero de 2023). Camila Jiménez, la primera periodista trans en Noticias Caracol. Recuperado de <https://www.elespectador.com/genero-y-diversidad/la-disidencia/camila-jimenez-la-primera-periodista-trans-en-noticias-caracol/>

Escobar C., M. (2013). La politización del cuerpo: subjetividades trans en resistencia. *Nómadas (Col)*, (38),133-149. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1051/105127475009>

----- (2016). *Cuerpos en resistencia: experiencias trans en Ciudad de México y Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad Central.

Escobar Delgado, R. A. (2010). Las ONG como organizaciones sociales y agentes de transformación de la realidad desarrollo histórico, evolución y clasificación. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (32), 121-131. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/229908623.pdf>

Escobar Roldán, M. (2019). La cadena de violencias que padecen las trabajadoras domésticas en Colombia. Recuperado de <https://www.mutante.org/contenidos/violencias-que-padecen-las-trabajadoras-domesticasen-colombia/>

Esguerra Muelle, Camila, & Bello Ramírez, Jeisson Alanis. (2014). Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica. *Revista de Estudios Sociales* (49), 19-32. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2014000200003&lng=en&tlng=es.

Espinosa Pérez, B. (2008). *Cuerpos y Diversidad Sexual. Aportes para la igualdad y el reconocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Espinosa, J., et al. (2021). *Hombres Trans y Libreta Militar en Colombia*. Bogotá, Colombia: Dejusticia.

Esteban, M. L., (2016). La reformulación de la política, el activismo y la etnografía. Esbozo de una antropología somática y vulnerable. *Ankulegi*, (19), 75-93. Recuperado de <https://aldizkaria.ankulegi.org/index.php/ankulegi/article/view/78>

Fanon, F. (2009). *Piel negra, máscaras blancas*. Madrid, España: Ediciones Akal, S.A.

Fausto-Sterling, A., (2020). *Cuerpos sexuados. La política del género y la construcción de la identidad*. Tenerife, España: Melusina.

Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

----- (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

----- (2018). *El Patriarcado del Salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid, España: Tinta Limón y Traficantes de Sueños.

----- (2020). *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*. CDMX, México: Tinta Limón Ediciones.

Ferrari Mango, C. (2020). La política social desde el modelo inclusivo al neoliberalismo tardío: del programa "Argentina Trabaja" al "Hacemos Futuro". *Equidad y Desarrollo*, (36), 9-30. DOI: <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.1>

Flórez, B. y Buitrago Escobar, A. (2019). El contrato de prestación de servicios de cara al concepto de trabajo de la OIT en Colombia. *Documento de Trabajo IELAT, No. 123*, 1-45. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/344902691_El_contrato_de_prestacion_de_servicios_de_cara_al_concepto_de_trabajo_de_la_OIT_en_Colombia

Forbes Staff. (4 de noviembre de 2020). Estas son las mejores empresas en equidad de género del país, según el Ranking PAR. Recuperado de <https://forbes.co/2020/11/04/forbes-women/estas-son-las-mejores-empresas-en-equidad-de-genero-en-el-pais/>

Foucault, M. (1970). *La arqueología del saber*. Coyoacán, México: Siglo XXI Editores.

----- (1977). *Historia de la sexualidad. 1-La voluntad del saber*. Coyoacán, México: Siglo XXI Editores.

----- (2003). *Vigilar y castigar*. Argentina: Siglo XXI Editores.

----- (2017). *Los anormales*. CDMX, México: Fondo de Cultura Económico.

----- (2020). *El orden del discurso*. Barcelona: Tusquets Editores.

Función Pública. (s.f.). Manual de Estructura del Estado Colombiano. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/ejecutiva-orden-nacional.php>

Funcionaria Directiva de la Secretaría de Desarrollo Económico, Turismo y Competitividad de la Alcaldía de Quibdó, comunicación personal, 28 de junio de 2022.

Fundación Corona. (28 de junio de 2022). En Colombia, la tasa de desempleo para la población LGBT está por encima a la de la población no LGBT [Comunicado de prensa]. Recuperado de <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/en-colombia-la-tasa-de-desempleo-para-la-poblacion-lgbt-esta-por-encima-la-de-la#:~:text=Desempleo%3A%20La%20tasa%20de%20desempleo,poblaci%C3%B3n%20se%20ubic%C3%B3%20en%2013%25>.

Fundación Corona. (s.f.). Sobre nosotros. Recuperado de <https://www.fundacioncorona.org/es/sobre-nosotros>

Fundación Corona, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - Andi, USAID - ACDI/VOCA, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y Fundación Interra. (2022). *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2021-2022*. Bogotá, Colombia: Punto Aparte Editores.

Fundación GAAT - Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans. (2020). *Trans-Migraciones posibles. Informe sobre derechos de personas Trans Migrantes en Colombia*. Bogotá, Colombia: Fundación GAAT.

----- (2021). *5 Derechos en clave Trans. Análisis sobre la situación de los derechos a la movilidad, la Educación, el trabajo, la salud y la vivienda de las personas Trans en Colombia*. Bogotá, Colombia: Fundación GAAT.

Fundación ILAM. (s.f.). Fiesta de San Francisco de Asís (San Pacho) en Quibdó. Recuperado de [https://ilamdir.org/recurso/43/fiesta-de-san-francisco-de-as%C3%ADs-\(san-pacho\)-en-quibd%C3%B3](https://ilamdir.org/recurso/43/fiesta-de-san-francisco-de-as%C3%ADs-(san-pacho)-en-quibd%C3%B3)

Gago, V. (2020). Lecturas sobre feminismo y neoliberalismo. *Revista Nueva Sociedad*, (290), 34-44. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/lecturas-sobre-feminismo-y-neoliberalismo/>

Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. DOI: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat

García Becerra, A. (2018). *Tacones, siliconas, hormonas. Etnografía, teoría feminista y experiencias trans*. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores.

García-Vila, J. E. (2016). *Participación de Gais y Lesbianas en la esfera pública en Quibdó: de la Fiesta de San Pacho al reconocimiento estatal*. (Trabajo de grado, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario). Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/86443460>

García Cívico, J. (2021). De Michael Sandel a César Rendueles: ¿es posible criticar la meritocracia en nombre del bien común? *Isegoría. Revista de Filosofía moral y política*, 12(65), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.65.12>

Garrido Rodríguez, C. (2021). Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 483-492. DOI: <https://doi.org/10.5209/infe.68654>

Girola, L. (2012). Representaciones e Imaginarios sociales. Tendencias recientes en la investigación. En: De la Garza, E y Leyva, G (Eds.). *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. Bogotá, Colombia: Fondo de Cultura Económica.

Gobernación de Cundinamarca. (s.f.). Secretarías y entidades. Recuperado de <https://www.cundinamarca.gov.co/secretarias-y-entidades>

Gómez Dueñas, M. C. (2014). *Las tonalidades de la identidad: vínculos con la experiencia social organizativa de un grupo de mujeres trans, en la ciudad de Cali, Colombia*. (Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO México). Recuperado de <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/72>

Gramaglia, P. (2018). El proyecto Modernidad/Colonialidad. Aportes para la construcción de un conocimiento autónomo de América Latina. *Revista Pelícano*, 4, 101-118. Recuperado de https://www.academia.edu/41985709/El_proyecto_Modernidad_Colonialidad_Aportes_para_la_construcci%C3%B3n_de_un_conocimiento_aut%C3%B3nomo_de_Am%C3%A9rica_Latina

Gramsci, A. (1970). *Introducción a la filosofía de la praxis*. Recuperado de <https://educacion.uncuyo.edu.ar/upload/introduccion-a-la-filosofia-de-la-praxis-gramsci-pags-6-11.pdf>

Grossberg, L. (2022). Estudios Culturales y la ontología social de las economías. En: Aparicio Cuervo, J.R. y Fernández Pinto, M (Eds.), *Neoliberalismo en Colombia. Contextos, complejidad y política pública* (pp. 3-28). Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Grueso Romero, M. (2019). *Negra soy*. Antología poética.

Grupo Aval [grupoaval] (10 de noviembre de 2020). Para #BancoAVVillas la certificación #FriendlyBiz es un respaldo a los valores de respeto e inclusión que orientan su cultura organizacional. Este reconocimiento ratifica el compromiso de la entidad con la generación de escenarios libres de discriminación. [Tuit]. Recuperado de: <https://twitter.com/grupoaval/status/1326243677606436876>

Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, Radio Diversia y Alegría Comunicaciones. [Escuela Estudios de Género - UN].

(2 de junio de 2020). Trabajo, Experiencias de Vida Trans y Covid-19 [Streaming en Facebook]. Recuperado de <https://zh-cn.facebook.com/escuela.estudiosdegenero/videos/trabajo-experiencias-de-vida-trans-y-covid-19/722419968510663/>

Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.

----- (2011) La observación participante como sistema de contextualización de los métodos etnográficos: La investigación de campo de Esther Hermitte en los Altos de Chiapas, 1960-1961. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 1 (2), 60-90. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5188/pr.5188.pdf

Guisao Álvarez, J. D. (2013). El estado de bienestar Keynesiano en la actualidad. *Revista de Estudiantes de Ciencia Política*, (2), 129-138. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/recp/article/view/26258>

Gutiérrez Martínez, A. P. (2020). Cambios y permanencias en la atmósfera cultural trans femenina de la Ciudad de México. *Estudios sociológicos*, 38(112), 73-102. DOI: <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1699>

----- (2022). *Atmósferas Trans. Sociabilidades, internet, narrativas y tránsitos de género en la Ciudad de México*. CDMX, México: El Colegio de México.

Halberstam, J. (2018). *Trans* A quick and quirky account of gender variability*. California, United States: University of California Press.

Hall, S. (2010). *Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales*. Colombia: Envió Editores.

Han, B. (2016). *Sobre el poder*. Barcelona, España: Herder editorial.

Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies* 14(3), 575–599. DOI: <https://doi.org/10.2307/3178066>

----- (2016). *Manifiesto de las especies de compañía*. España: Sans Soleil Ediciones.

----- (2020). *Manifiesto ciborg*. Madrid, España: Kaótica Libros.

Harvey, D. (2005). *Breve Historia del neoliberalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A.

----- (2020). *El enigma del capital y la crisis del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones Akal S.A.

Hecht Aguilar, M. (14 de julio de 2021). *La inclusión: ¿moda, tendencia o intención?* Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/la-inclusi%C3%B3n-moda-tendencia-o-intenci%C3%B3n-hecht-aguilar>

Henao Orozco, A. (2018). *Desnaturalización de la inclusión social de la discapacidad. Desujeciones desde una lectura foucaultiana*. Bogotá, Colombia: Universidad Central.

Hernández González, E. y Velásquez Restrepo, J. (2016). Comprensiones del discurso normativo sobre inclusión educativa en Colombia. *El Ágora USB*, 16(2), 493-512. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4077/407755354008>

Hernández, G. (1999). El análisis de las Políticas Públicas: Una disciplina incipiente en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (4), 80-91. Recuperado de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/30489>

Herrera, B. (2014). Reseña del libro Cooperación para el desarrollo, relaciones internacionales y políticas públicas, por Carlo Tassara. *Papel Político*, 19(2). 755-757. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.PAPO19-2.cpdf>

Herrera, G. (2019). El cuerpo disciplinado y el ocaso de la libertad: Análisis del hospital psiquiátrico y la escuela en el pensamiento de Michel Foucault. *Sincronía*, (75), 104 – 128. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5138/513857794005/html/>

Heumann, S.G., Portocarrero, A.V., y Antillón, C. (2017). Diálogo: Cuerpos transgéneros como sujetos del feminismo: Conversación y análisis sobre la inclusión de personas y políticas trans en el movimiento feminista nicaragüense. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales*, (15), 9-40. Recuperado de <https://ceiso.com.ar/ries/index.php/ojs/article/view/92/83>

Hill Collins, P. (2017). The difference that power makes: Intersectionality and participatory democracy. *Revista de Investigaciones Feministas*, 8(1), 19-39. DOI <https://doi.org/10.5209/INFE.54888>

Hill Collins, P., y Bilge, S. (2016). *Interseccionalidad*. Recuperado de https://edmorata.es/wp-content/uploads/2020/06/HillCollins.Interseccionalidad.PR_.pdf

Hodgson, G. M. (2011). ¿Qué son las instituciones? *Revista CS*, (8), 17-53. DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.i8.1128>

Hoffman, B. (2014). An overview of depression among transgender women. *Depression research and treatment*, 2014, 1-9. DOI: <https://doi.org/10.1155/2014/394283>

hooks, B. (2004). Mujeres negras. Dar forma a la teoría feminista. En Anzaldúa, G., Brah, A., Sandoval, Ch y hooks, B. *Otras Inapropiables. Feminismos desde las fronteras* (pp. 33-50). Madrid, España: Traficantes de Sueños.

hooks, B., Brah, A., Sandoval, Ch. y Anzaldúa, G. (2004). *Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

Hombre trans Sodexo., comunicación personal, 30 de agosto de 2022.

Hopp, M. V. (2018). De la promoción del trabajo cooperativo al salario social complementario. Transformaciones en la transferencia de ingresos por trabajo en la Argentina. *Revista de Políticas Sociales Urbanas*, (2), 113-142. Recuperado de <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/535>

Huerta Moreno, M. (2005). El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario. *Política y cultura*, (24), 121-150. Recuperado en 29 de enero de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422005000200006&lng=es&tlng=es.

Hurtado Caycedo, C. (2010). *La marcha LGBT para ampliar el canon de la ciudadanía con las diversidades sexuales* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/856>

Husson, M. (2001). ¿Fin del trabajo o reducción de su duración? *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74. Recuperado de <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/16/16>

IBM. (s.f.). Dando soporte en el recorrido. Transición de género en el lugar de trabajo global. Recuperado de https://www.ibm.com/employment/inclusion/downloads/IBM_Gender_Transition_in_the_global_workplace_SPANISH.pdf

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (s.f.). ¿Quiénes somos? Recuperado de <https://www.icontec.org/quienes-somos/>

Instituto Latinoamericano de Museos. (sf). Recuperado de [https://ilamdir.org/recurso/43/fiesta-de-san-francisco-de-as%C3%ADs-\(san-pacho\)-en-quibd%C3%B3](https://ilamdir.org/recurso/43/fiesta-de-san-francisco-de-as%C3%ADs-(san-pacho)-en-quibd%C3%B3)

Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Revista Veredas*, 1(2), 7-23. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004&lng=en&tlng=es.

Jaramillo Morales, J. (2015). *Entrando y saliendo de la violencia: construcción del sentido joven en Medellín desde el graffiti y el hip-hop*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Jasanoff, S. (2006). *States of Knowledge: The Co-Production of Science and the Social Order*. London, United Kingdom: Routledge.

Jefferson, K., Neilands, T. B. y Sevelius, J. (2013). Transgender women of color: discrimination and depression symptoms. *Ethnicity and inequalities in health and social care*, 6(4), 121–136. DOI: <https://doi.org/10.1108/EIHSC-08-2013-0013>

Jenkins, K. (2016). Amelioration and Inclusion: Gender identity and the concept of woman. *Ethics*, 126 (2), 394-421. DOI: <https://doi.org/10.1086/683535>

Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: Complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios pedagógicos*, 34(1), 173-186. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000100010>

Kilomba, G. (2010). *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism.* , Münster, Germany: UNRAST-Verlag.

La Furcia, A. (2015). Los colores de las fantasías. Estudios sobre masculinidades en Colombia: crítica feminista y geopolítica del conocimiento en la matriz colonial. *Revista Colombiana de sociología*, 39(1), 47-78. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/56341/55359>

Lalama Franco, Amor del Rosario. (2018). Inclusión educativa: ¿Quimera o realidad? *Conrado*, 14(62), 134-138. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000200022&lng=es&tlng=es.

Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. En Aguilar Gil, J.A., Mayén Hernández, B., Consejo Nacional de Población y Fundación Mexicana para la Planeación Familiar (Eds.), *Hablemos de sexualidad: lecturas* (pp. 216-229). México: Consejo Nacional de Población. Recuperado de <http://www.obela.org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf>

----- (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 1-24. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

----- (2015). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Bonilla Artiga Editores S. A.

Lawo-Sukam, A. y Morales Acosta, G. (2015). Estéticas decoloniales del peinado afro e interculturalidad: experiencia San Basilio de Palenque, Colombia. *Revista de Estudios Colombianos*, (46), 33-44. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/379852774/Esteticas-Decoloniales-Del-Peinado-Afro-en-San-Basilio-de-Palenque-de-Colombia>

Lefebvre, D., & Domene, J. (2020). Workplace experiences of transgender: Individuals: a scoping review. *Asia Pacific Career Development Journal*, 3(1), 2- 30. Recuperado de https://asiapacificcda.org/resources/APCDJ/A0003_1_01.pdf

Lemoine Quintero, F. A., Delgado Caicedo, Y. L., y Hernández Rodríguez, N. R. (2018). Análisis de la actividad Comercial para la sostenibilidad en los negocios del

CANTÓN SUCRE. *Revista Ciencias Administrativas-CADM*, (15), 97-106. DOI: <https://doi.org/10.24215/23143738e059>

Lippard, L. R. (2001). Caballos de Troya: arte activista y poder. En Wallis, B. (Ed.), *Arte después de la modernidad. Nuevos planteamientos en torno a la representación* (pp. 343-361). Madrid, España: Editorial Akal.

Llopis, G. (16 de enero de 2017). 5 Reasons, diversity and inclusion fails. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2017/01/16/5-reasons-diversity-and-inclusion-fails/?sh=7edd97f350df>

Lobo-Guerrero, C. (29 de agosto 2021). Resistencia trans: poner el cuerpo para exigir derechos en Colombia. Recuperado de <https://ojo-publico.com/2983/poner-el-cuerpo-para-exigir-derechos-trans-en-colombia>

López Estrada, S. (2017). La planificación de género en las políticas públicas del Estado de Nuevo León: una propuesta conceptual y metodológica. En López Estrada, S. (Coord.), *Género y políticas públicas. Retos y oportunidades para la transversalidad en Nuevo León* (pp. 21-62). México: El Colegio de la Frontera Norte.

Losada Castilla, C. (2020). *(Des)militarización y (des)ocultamiento de las subjetividades transmasculinas: la libreta militar en el contexto del servicio militar en Colombia* (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7271>

Lozano Beltrán, J.A. (2020). Educación, trabajo y salud: realidades de mujeres transgénero residentes en Bogotá, Colombia. *Saúde e Sociedade*, 29(4), 1-10. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/XRWbZk9vvhb74FL7bR4Jbcnq/?format=pdf&lang=es>

----- (2021). Responsabilidad social y estatal frente a la salud de las mujeres transgénero. *Revista de Estudios Colombianos*, (58), 31-40. DOI: <https://doi.org/10.53556/rec.vi58.177>

Lozano, L. y Prada, N. (2012). Mujeres trans y conflicto armado en Colombia: afectaciones específicas y retos para la implementación de la ley de víctimas. En Melo, J. (Ed.), *Identidades, enfoque diferencial y construcción de paz* (pp. 75-97). Londres, United Kingdom: Routledge.

Mackey, J. y Sisodia, R. (2016). *Capitalismo Consciente. Libera el espíritu heroico de los negocios*. España: Empresa Activa.

Martínez, C., comunicación personal, 11 de junio de 2022.

Martínez, I.C. (13 de enero de 2021). La inclusión y la diversidad, una ventaja competitiva en las organizaciones. *Revista Semana*. Recuperado de

<https://www.semana.com/opinion/articulo/la-inclusion-y-la-diversidad-en-el-banco-de-bogota-por-isabel-cristina-martinez/58743/>

Marx, K. (2009). *El Capital. Tomo I / Vol. 1. Libro Primero. El proceso de la producción de capital*. México: Siglo XXI Editores.

----- (2021). *El Capital. Tomo I / Vol. 1. Libro Primero. El proceso de la producción de capital*. Siglo XXI Editores.

Mbembe, A. (2011). *Necropolítica*. Tenerife, España: Editorial Melusina.

----- (2016). *Crítica de la razón negra. Ensayo sobre el racismo contemporáneo*. Tenerife, España: Editorial Melusina. NED Ediciones.

McKinsey & Company. (2022). *Diversity Matters. Latin America Socioeconomic diversity in the workplace matters. How companies can take action toward equity and inclusion*. Recuperado de <https://diversitymatters-latam-2022.mckinsey.com/>

Medina-Vicent, M. (2019). Feminismo vs Neoliberalismo: una reflexión crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 19(2), 1-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/537/53765152024/html/>

Méndez Ramírez, O. (2013). Neoliberalismo y equidad: la sociedad chilena analizada desde una perspectiva estudiantil. *Revista iberoamericana de educación superior*, 4(11), 3-25. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722013000300001&lng=es&tlng=es.

Méndez-Rendón, J. C. (2017). El sujeto de la modernidad: reflexiones desde la pedagogía de la liberación. *Quaestiones Disputatae: Temas En Debate*, 10(21), 30-50. Recuperado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/qdisputatae/article/view/1375>

Mina Aragón, W. (2019). *De La Bolsa a Villa Rica: historias, tradiciones y memorias 1998-2018*. Alcaldía Municipal de Villa Rica.

Ministerio de Salud de Colombia (s.f.). Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/Paginas/convivencia-desarrollo-humano-sustancias-psicoactivas.aspx#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20consumo%20problem%C3%A1tico%20de,econ%C3%B3micos%20o%20con%20la%20ley>.

Ministerio del Interior de Colombia y Ministerio de Justicia y del Derecho. (4 de junio de 2015). Por el cual se adiciona una sección al Decreto número 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil. [Decreto 1227 de 2015]. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019850>

Ministerio del Interior de Colombia. (7 de mayo de 2018). Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. [Decreto 762 de 2018].

Ministerio del Interior de Colombia. (3 de noviembre de 2020). *Ministra del Interior Alicia Arango Olmos presenta el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI*. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=MkjiWvDkjb0>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f.). Inicio. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Mónaco, Y. A. y Modesto, M. F. (2016). *Sellos y certificaciones sustentables: propulsores del consumo responsable*. Recuperado de <https://bit.ly/3a75rel>

Moncada Carvajal, J. J., et al. (2018). *Extorsión en Medellín ¿Qué es y cuáles son sus principales manifestaciones? Comuna 2 Santa cruz, 5 Castilla, 15 Guayabal y 16 Belén*. Colombia: Alcaldía de Medellín. Secretaría de Seguridad y Convivencia; Universidad de Antioquia. Instituto de Estudios Regionales. Recuperado de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9116>

Mora, M., comunicación personal, 29 de junio de 2022.

Moral Santaella, C. (2006). Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 147-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321886008>

Moreno Becerra, J. L. (1982). La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo. *Revista Cuadernos de Economía*, 1(29), 587-599. Recuperado de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/5669>

Nájera González, X. (2015). La afectación laboral en el esquema neoliberal. *Díké* 9 (17), 137-157. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6622396>

Namaste, V. (2009). Undoing Theory: The “transgender question” and the epistemic violence of anglo-american feminist theory. *Hypatia*, 24(3), 11-32. DOI:10.1111/j.1527-2001.2009.01043.x

Navarro, V. y Quiroga, A. (2004). Políticas de Estado de Bienestar para la equidad. *Gaceta Sanitaria*, 18(4), 147-157.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf

Olaya, E. (2010). La promesa de igualdad, en la democracia, sigue siendo un debate para las mujeres. *Revista Katálysis*, 13(1), 59-65. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1796/179615654007.pdf>

Orejuela Gómez, J.J. y Correa García, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: Una nueva estética. *Revista Guillermo de Ockham*, 5(1). 59-72. Recuperado de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/GuillermoOckham/article/download/500/307/>

Organización de las Naciones Unidas. (27 de septiembre de 2017). La ONU lanza normas para combatir la discriminación del colectivo LGBTI en las empresas. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2017/09/1386811>

----- (2022). Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer 25 de noviembre. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/ending-violence-against-women-day>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Empresas LGBTI – Declaración de San José*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_495189/lang-es/index.htm

Oroz Ezcurra, J. (1991). Teoría del proceso en A.N Whitehead. *Universitas Philosophica*, 9(17-18), 67-82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2436517>

Ortiz Gómez, M. G. (2015). Neoliberalismo, políticas públicas y cultura de autogestión para el desarrollo en México y Chile. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, Sociotam*, XXV(2), 75-97. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/654/65452536005.pdf>

Ortiz Huerta, M. G. y Zacarías Guitérrez, M. (2020). La inclusión educativa en el sistema neoliberal capitalista. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 11, 1-16. Recuperado de https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.794

Osorio, J. (2010). La exclusión desde la lógica del capital. *Migración y desarrollo*, 8(14), 89-104. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992010000100005

Oto, A. (2018). A propósito de Frantz Fanon. Cuerpos coloniales y representación. *Pléyade*, (21), 73-91. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-36962018000100073>

OutRight Action Internacional, Aquelarre Trans, País y Universidad de los Andes. (2016). *Cartografía de derechos trans en Colombia*. Recuperado de <https://docplayer.es/57065746-Cartografia-de-derechos-trans-en-colombia.html>

Palacios Romana, M., comunicación personal, 9 de enero de 2022.

Pereira Rego, Y. (2019). Reflexões sobre afronecrotransfobia: políticas de extermínio na periferia. *Revista Humanidades e Inovação*, 6(16), 167-181. Recuperado de <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/issue/view/60>

Perelman, M. y Tufró, M. (2016). *Violencia institucional. Tensiones actuales de una categoría política central*. Buenos Aires, Argentina: CELS Centro de Estudios Legales y Sociales.

Pérez-Bustos, T. (2016). Embodying a caring science: An ethnographic analysis of the communicative practices of a Colombian trans-woman scientist in the media. *Universitas Humanística*, 82, 429-459. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.uh82.ecse>

Pineda Duque, J. (2018). Trabajo de cuidado: mercantilización y desvalorización. *Revista CS*, (Núm. Esp.), 111-136. DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3218>

----- (2020). Coronavirus: El sesgo de género en el cuidado. *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO*, 1-3. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20200515070331/29-Javier-A-Pineda-Duque.pdf>

Piñeiro-Naval, V., Igartua, J. J., Marañón-Lazcano, F. y Sánchez-Nuevo, L.A. (2018). El análisis de contenido y su aplicación a entornos web: un caso empírico. En: Caffarel, C., Gaitán, J. A., Lozano, C y Piñuel, J. L. (Eds.), *Tendencias metodológicas en la investigación académica sobre Comunicación* (pp. 253-272). Salamanca, España: Comunicación Social Ediciones y Publicaciones. DOI: <https://doi.org/10.52495/c6.2.emcs.2.mic6>

Piper Shafir, I., y Montegro, M. (2017). Ni víctimas, ni héroes, ni arrepentido/as. Reflexiones en torno a la categoría “víctima” desde el activismo político. *Revista de Estudios Sociales*, (59), 98-109. DOI: <https://doi.org/10.7440/res59.2017.08>

Planeta Paz. (2002). *Documento de caracterización sectorial LGBT*. Bogotá, Colombia: Ediciones Antropos.

Prada, N., Herrera, S., Lozano, L. y Ortiz, A. (2014). ¡A mí me sacaron volada de allá!, relatos de mujeres trans desplazadas forzosamente hacia Bogotá. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (49), 160-163. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5278403>

Preciado, P. (2014). *Testo yonqui: sexo, drogas y biopolítica*. Barcelona, España: Paidós SAICF.

----- (2019). *Un apartamento en Urano. Crónicas del Cruce*. Barcelona, España: Anagrama.

----- (2022). *Dysphoria mundo*. Barcelona, España: Anagrama.

Presidencia de la República de Colombia. (25 de noviembre de 2011). Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. [Decreto 4463 de 2011]. Recuperado de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1546582>

Presidencia de la República de Colombia. (4 de junio de 2015). Por el cual se adiciona una sección al Decreto número 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil. [Decreto 1227 de 2015]. DO. 49532.

Prieto, J., comunicación personal, 19 de noviembre de 2020.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). *Objetivo 10: Reducción de las desigualdades*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-10-reduced-inequalities.html>

Puchades Pla, R., y Cerdá Hernández, M. (2018). Indicadores de género en los proyectos de cooperación al desarrollo. En: Lázaro Guillamón, C. (Ed.), *Género y desarrollo* (pp. 411-446). Castellón de la Plana, España: Universitat Jaume I.

Pulecio Pulgarín, M. (2011). Teoría y práctica de los principios de Yogyakarta en el derecho internacional de los Derechos Humanos. *RAI. Revista análisis internacional*, 3(2011), 239-259. Recuperado de <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RAI/article/view/70>

Radi, B. (2018). Políticas del Conocimiento: hacia una epistemología trans. En: López, M. (Ed.), *Los mil pequeños sexos: intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades*. (pp. 27-44). Buenos Aires, Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de Tres de Febrero - EDUNTREF. Recuperado de <https://www.aacademica.org/blas.radi/32>

----- (2019). Políticas trans y acciones afirmativas en los ámbitos universitarios. Conversaciones necesarias para deshacer el cissexismo. *Aletheia*, 10(19), e026. DOI: <https://doi.org/10.24215/18533701e026>

----- (2020). Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la epistemología trans. En: Amalevi, N. (Ed.), *Apuntes epistemológicos* (pp. 107-122). Santa Fe, Argentina: Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/143541>

Radi, B. y Pecheny, M. (2018). *Travestis, Mujeres Transexuales y Tribunales: Hacer justicia en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina: Jusbaire Editorial.

Ramírez Arcos, F. (2021). La ciudad heteronormativa: población LGBTI y sus sentidos de lugar. En: Toro, N. y Zuluaga, J. (Eds.), *Etnografía y espacio: Tránsitos conceptuales y desafíos del hacer* (pp. 149-171). Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctv249sg49.9>

Ramírez Valbuena, W. Á. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, (30), 211-230. DOI: <https://doi.org/10.19053/0121053X.n30.0.6195>

Ramírez, L. (2017). *Las condiciones de trabajo de las personas trans femeninas en Mendoza y la incidencia en su vida cotidiana* (Trabajo de grado, Universidad Nacional de Cuyo). Recuperado de <https://bdigital.uncu.edu.ar/10937>

Ramos, E., comunicación personal, 19 de noviembre de 2020.

Raun T. (2014). *Out Online: Trans Self-Representation and Community Building on Youtube*. United Kingdom: Routledge. DOI:10.4324/9781315599229

Reygadas, L. (2004). Las redes de la desigualdad: un enfoque multidimensional. *Política y Cultura* (22), 7-25.

Restrepo, E. (2010). Cuerpos racializados. *Revista Javeriana*, 146(770), 16-23. Recuperado de <https://www.aacademica.org/eduardo.restrepo/82.pdf>

Restrepo, E. y Rojas, A. (2010). *Inflexión Decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos*. Popayán, Colombia: Editorial Universidad del Cauca.

Reyes Rodríguez, E. y Colás Cos, I. (2017). El activismo social y sus particularidades en la educación. *POLIS, Revista EduSol*, 17(61), 39-49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753289015/html/>

Riaño Alcalá, P. (2000). Recuerdos metodológicos: el taller y la investigación etnográfica. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, V (10), 143-168. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31601008>

Rizo López, A. (2006). ¿A qué llamamos exclusión social? *Polis*, 15, 1-17. Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/5007>

Roberto Eulegelo, Y. N. (2021). *Vidas transgénero: Análisis sobre la construcción de identidad de personas transgénero y su relación con la violencia dentro del conflicto armado* (Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/43318>

Robledo-Caicedo, J. (2019). La pobreza en Quibdó: Norte de carencias. *Documentos de trabajo sobre Economía Regional y Urbana*, (277), 1-64. Recuperado de https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9599/DTSERU_277.pdf

Rodríguez Lizarralde, C. (2015). Del cuerpo social al cuerpo femenino callejero: una mirada de las políticas sociales en Bogotá. *Papel Político*, 20(1), 187-211. Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo20-1.cscf>

Rodríguez Mayo, C. (6 de agosto de 2020). La condescendencia: instrumento del racismo. Recuperado de <https://afrofeminas.com/2020/08/06/la-condescendencia-instrumento-del-racismo>

Rodríguez Melo, D. M., Martínez Ojeda, C. N., Angarita Rodríguez, D. C., y Niño Hernández, C. A. (2022). Políticas públicas en salud escolar, una revisión integradora de la literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 20, 1-23. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps20.ppse>

Rodríguez, F., comunicación personal, 11 de agosto de 2022.

Rojas, L. y Aguirre, A. (2014). Políticas trans-feministas y trans-fronterizas desde las diásporas trans migrantes. *Migrantes transgresorxs*. En Solá, M y E Urko (Eds.), *Transfeminismos. Epistemes, fricciones y flujos* (pp. 127-139). Tafalla, España: Txalaparta.

Ribeiro, D. (2017). Lugar de enunciación. *Relaciones Internacionales*, (49), 151–154. Recuperado de <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/14091>

Rubin, G. (2013). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. En: Lamas, M (Comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 38-96). CDMX, México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/154/1/RCIEM135.pdf>

Rueda, A. (2018). Cupo laboral trans: una agenda para la transfobia estructural. En: Radi, B y Pecheny, M. (Eds.), *Travestis, mujeres transexuales y tribunales: hacer justicia en la ciudad autónoma de Buenos Aires* (pp. 85-87). Buenos Aires, Argentina: Editorial Jusbaire.

Ruiz Nieves, M. A (2018). El Concepto transgénero en las sentencias de tutela (Colombia). *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 95-110. DOI: <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.40.1570>

Sabater, V. (21 de diciembre de 2022). Forced Diversity: Is It Really a Problem? Recuperado de <https://exploringyourmind.com/forced-diversity-is-it-really-a-problem/>

Sáenz Obregón, J. S. y Granada, C. M. (2013). El dispositivo de lo social como gobierno de los pobres en la primera mitad del siglo XX en Colombia. En: Restrepo Forero, O (Ed.) *Ensamblando estados* (pp. 219-252). Bogotá, Colombia: Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia.

Salamanca, J. (2 de julio de 2020). No cede la violencia contra la comunidad trans en Bogotá. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/bogota/violencia-de-genero-no-cede-violencia-contra-comunidad-trans-en-bogota-513742>

Salamanca, K. (16 de mayo de 2019). *Estas son las empresas que promueven la inclusión laboral de los LGBT* [Fotografía]. Recuperado de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/inclusion-laboral-para-los-lgbt/271854>

Salcedo-Pérez, C., Moscoso-Duran, F. F. y Ramírez-Salazar, M. P. (2020). Economía informal en Colombia: iniciativas y propuestas para reducir su tamaño. *Revista Espacios*, 41(3), 22. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410322.html>

Saldarriaga Rubio, J. (2018). *Empresa y cambio institucional para la equidad de género: análisis del Programa Equipares en Colombia* (Tesis de Maestría, Universidad de los Andes). Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/34085>

Sánchez Avella, C. A. (2011). ¿Marchar o no marchar? Esa es la cuestión: movilización legal en tiempos de agitación para los sectores LGBT en Colombia. *Revista VIA IURIS*, (10), 157-166. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/view/391/386>

----- (2015). *Hasta que el amor les dure: debates en torno a las parejas del mismo sexo en el contexto colombiano*. Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Sánchez Barrera, E. L. (2017). El movimiento LGBT (l) en Colombia: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos. *Reflexión Política*, 19(38), 116-131. DOI: <https://doi.org/10.29375/01240781.2843>

Sánchez Cota, A. (2013). Prácticas de resistencia y alternativas para el cambio. Una defensa del trabajo social con colectivos y comunidades. *Revista de investigaciones en intervención social*, 3(4), 157-176. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5304698>

Sandoval, Ch. (2000). *Methodology of the oppressed*. Minnesota, United States: University of Minnesota Press.

Score Colombia. (s.f.). Modelo de igualdad de género (MIG SCORE). Recuperado de <http://www.scorecolombia.org/scorecolombia/index.php/para-que/equidad-de-genero>

Scott, J.W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5): 1053-1075. DOI: <https://doi.org/10.2307/1864376>

Secretaría de Desarrollo Económico. (17 de agosto de 2021). 33.793 empresas se crearon en Bogotá durante el primer semestre de 2021. ¡Así ha sido la dinámica empresarial en medio de la pandemia! Recuperado de <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-empresarial/33793-empresas-se-crearon-en-bogota-durante-el-primer-semester-de-2021-asi-ha>

Secretaría Distrital de Gobierno. (2021.). Alcaldías Locales. Recuperado de <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/organizacion/organigrama-sdg/alcaldias-locales>

Secretaría Distrital de Planeación. (2021). Documento CONPES D.C. 16. Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. Actualización del plan de acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032.

Seguino, S. y Braunstein, E. (2018), The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income. *Development and Change*, 50(4), 976-1008. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329146500_The_Costs_of_Exclusion_Gender_Job_Segregation_Structural_Change_and_the_Labour_Share_of_Income

Serrano Amaya, J. F. (2006). Introducción. Sujetos excéntricos: la teoría feminista y la conciencia histórica. En Serrano Amaya, J (Ed.), *Otros Cuerpos, Otras Sexualidades* (pp. 8-14). Bogotá, Colombia: Editorial Linotipia Bolívar. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53962>

Serrano-Amaya, J., Rodríguez Rondón, F. y Daza, N. (2020). Public policies toward LGBT people and rights in Latin America. En *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. DOI: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1261>

Sime Poma, L. (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. *Revista de Educação PUC-Campinas*, 19(2), 111-119. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572061921008>

Skliar, C. (3 y 4 de mayo de 2007). La pretensión de la diversidad o la diversidad pretensiosa. Trabajo presentado en el panel Sujetos y Contextos de la Investigación Educativa de la Facultad de Educación Elemental y Especial de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.

Skrentny, J. D. (1996). *The Ironies of Affirmative Action: Politics, Culture, and Justice in America*. Chicago, United States: University of Chicago Press.

Smith, J. (2002). Learning styles: fashion fad or lever for change? The application of learning style theory to inclusive curriculum delivery. *Innovations in Education and Teaching International*, 39(1), 63-70. DOI: <https://doi.org/10.1080/13558000110102913>

Spade, D. (2015). *Una vida «normal». La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho*. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.

Stewart, V., Narodowski, M. y Campatella, M. (2021). Infancias trans: otra disrupción en las escuelas de la modernidad. *Revista Colombiana de Educación*, 1(82), 263-280. DOI: <https://doi.org/10.17227/rce.num82-10804>

Stryker, S. (2008). *Transgender History*. California, United States: Seal Press.

----- (2017). *Historia de lo trans. Navarra, España*: Continta Me Tienes.

Stryker, S., Whittle, S. (2006). *The Transgender Studies Reader*. London, United Kingdom: Editorial Routledge.

Tabares, J., comunicación personal, 23 de enero de 2021.

Tangarife Tangarife, M. K. (2016). *Inclusión laboral: percepciones de las mujeres en ejercicio de prostitución de la Localidad Los Mártires sobre las habilidades socio-emocionales y competencias laborales que ellas necesitan para ingresar al mercado*

laboral en Bogotá (Tesis de maestría, Universidad de los Andes). Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/13857>

Terigi, F. V. (2010). La inclusión como problema de las políticas educativas. *Quehacer educativo*, (100), 74-78. Recuperado de <https://www.uepc.org.ar/conectate/wp-content/uploads/2013/05/La-inclusi%C3%B3n-como-problema-de-las-pol%C3%ADticas-educativas.pdf>

Thompson, E. (1972). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona, España: Editorial Laia.

Tirado, V., comunicación personal, 1 de diciembre de 2021.

Torres Oviedo, C. F. y Misoczky, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61–73. DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>

Truth, S., Wells, I., Hill Collins, P., Davis, A., Stack, C, Carby, Hazel, Parmar, P., Tuhiwai Smith, L. (2010). Capítulo 12. Lo nativo y el down under neoliberal: neoliberalismo y las “autenticidades en peligro”. En De la Cadena, M. y Starn, O. (Eds.), *Indigeneidades contemporáneas: cultura, política y globalización* (pp.369-390). OpenEdition Books.

Urrea Giraldo, F. y Celis Ospina, J. (2016). Los estudios laborales en Colombia entre 1994 y 2004. En: De la Garza Toledo, E (Ed.), *Los Estudios Laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas* (pp. 127-156). Bogotá, Colombia: Ediciones Antropos.

Urrea Giraldo, F., & La Furcia, A. (2014). Pigmentocracia del deseo en el mercado sexual Trans de Cali, Colombia. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (16), 121-152.

Urrea, F. y Viáfara, C. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Desarrollo y Sociedad*, (58), 115-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169114683004>

Valencia Segura, K.S. (2018). *Trenzando el territorio: Cuerpos, mapas y resistencias en San Basilio de Palenque* (Trabajo de grado, Universidad del Valle). Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/17192>

Vega, G. (2017). El concepto de dispositivo en M. Foucault. Su relación con la “microfísica” y el tratamiento de la multiplicidad. *Nuevo Itinerario. Revista de Filosofía* 12 (2017), 136-162. DOI: <http://dx.doi.org/10.30972/nvt.0122038>

Verástegui-Mejía, D. A. y Palomino Céspedes, G. (2021). Memorias de resistencia: movimiento social trans en Colombia. *Revista de Estudios Colombianos*, (58), 50-60. DOI: <https://doi.org/10.53556/rec.vi58.184>

Vergueiro, V. (2016). Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial. En: Messeder, S., Castro, M. G. y Moutinho, L. (Eds.), *Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gêneros* (pp. 249-270). Salvador, Brasil: EDUFBA. Recuperado de <https://books.scielo.org/id/mg3c9/pdf/messeder-9788523218669-14.pdf>

Viteri, M., Serrano, J., y Vidal-Ortiz, S. (2021). ¿Cómo se piensa lo “queer” en América Latina? *Trans-pasando fronteras. Revista estudiantil de asuntos transdisciplinarios*, (17), 131-154. Recuperado de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/trans-pasando_fronteras/issue/view/306/Texto%20completo

Viveros, V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, (52), 1-17. Recuperado en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

Vizcarra Bordi, I. (2012). Políticas sociales y violencia estructural en la vida cotidiana de las mujeres mazahuas. En: Olarte, S. y Enríquez Rosas, R. (Coord.), *Política social en América Latina y Género. Configuraciones / reconfiguraciones en la participación de las mujeres* (pp. 47-76). Jalisco, México: ITESO.

Weinstein, L., comunicación personal, 31 de diciembre de 2021.

----- comunicación personal, 4 de octubre de 2020.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5449>

Whitehead, A. N. (1956). *Proceso y realidad*. Recuperado de https://www.academia.edu/42941500/Whitehead_A_N_1956_1929_Proceso_y_realidad

Zambrano Cruz, O. (2019). *Trepando el clóset en Bogotá: contra-historias y escrituras drag*. (Trabajo de grado, Universidad Francisco José de Caldas). Recuperado de <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/22800>

Zambrano Cruz, O., comunicación personal, 28 de agosto de 2022.

Zaremberg, G. (2013). *El género en las políticas públicas: redes, reglas y recursos*. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO.

Zemelman M., H. (2021). Pensar teórico y pensar epistémico: los retos de las Ciencias Sociales latinoamericanas. *Espacio Abierto*, 30(3), 234-244. Recuperado de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/36823>