

Experiencias en el trabajo y discriminación de las personas trans en Colombia

Experiences at Work and Discrimination against Trans Individuals in Colombia

Alejandra María Cabrera-Martínez, María del Mar Pérez Arizabaleta y Jorge Eduardo Moncayo Quevedo

Palabras clave

Análisis de contenido

- Discriminación
- Experiencias en el trabajo
- Habilidades
- Población trans

Key words

Content Analysis

- Discrimination
- Work Experiences
- Skills
- Trans Population

Resumen

La población trans en Colombia enfrenta graves desafíos de exclusión sociolaboral. Este estudio analiza las experiencias laborales de personas trans en el Valle del Cauca, identificando formas de discriminación en el ámbito laboral y factores que afectan sus trayectorias profesionales y educativas. Se realizaron dieciocho entrevistas en profundidad, revelando que la mayoría de las experiencias son complejas, con discriminación, manifestándose a través de violencia, estigmatización y exclusión. Las causas principales incluyen la salida temprana del hogar y la escasa inversión en capital humano, además del desinterés empresarial por su contratación. Este trabajo aporta una comprensión valiosa sobre la discriminación laboral hacia la población trans, sirviendo como base para investigaciones futuras en el contexto colombiano.

Abstract

The transgender population in Colombia faces significant challenges related to socio-labor exclusion. This study analyzes the work experiences of transgender individuals in Valle del Cauca, identifying forms of discrimination within the labor market and factors that impact their professional and educational trajectories. A total of 18 in-depth interviews were conducted, revealing that most experiences are complex, with discrimination manifesting through violence, stigmatization, and exclusion. The primary causes include early departure from home and limited investment in human capital, in addition to a lack of interest from businesses in hiring them. This work provides valuable insights into labor discrimination against the transgender population and serves as a foundation for future research within the Colombian context.

Cómo citar

Cabrera-Martínez, Alejandra María; Pérez Arizabaleta, María del Mar; Moncayo Quevedo, Jorge Eduardo (2025). «Experiencias en el trabajo y discriminación de las personas trans en Colombia». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 191: 5-24. (doi: 10.5477/cis/reis.191.5-24)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Alejandra María Cabrera-Martínez: Fundación Universitaria Konrad Lorenz (Colombia) | alejandram.cabreram@konradlorenz.edu.co

María del Mar Pérez Arizabaleta: Universidad Antonio Nariño (Colombia, Cali) | mariadelmarperezari@outlook.com

Jorge Eduardo Moncayo Quevedo: Universidad Antonio Nariño (Colombia, Cali) | jomoncayo@uan.edu.co



INTRODUCCIÓN¹

Las identidades trans, no binarias y *queer* desafían las normas tradicionales al no alinearse con el sexo asignado al nacer, cruzando los límites impuestos socialmente sobre lo que significa el género (Bradford y Syed, 2019; Candido y Medeiros, 2021). Más que un estado fijo, estas identidades reflejan un proceso continuo de transición hacia una identidad sentida, tal como lo define David (2015), quien subraya que este movimiento, más que el destino final, constituye la esencia de la experiencia trans. Este enfoque ha sido respaldado por estudios que destacan que la transición es un proceso que dura toda la vida. Garosi y Pons (2016) han conceptualizado el término «trans» como un paraguas que incluye esta diversidad de identidades, promoviendo un entendimiento que protege la multiplicidad de experiencias subjetivas y corporales de género, evitando patologizaciones y desafiando las limitaciones del binarismo sexo-género.

La falta de proximidad y comprensión hacia las personas trans alimenta estigmas y prejuicios profundamente arraigados, especialmente entre las personas cisgénero que, en muchos casos, no tienen contacto directo con personas trans o *queer*. Según datos de Human Rights Campaign (HRC. ORG, 2023), solo un 35 % de los votantes estadounidenses reportó conocer o trabajar con una persona transgénero en 2016. Esta distancia social, agravada por representaciones sesgadas y narrativas excluyentes, no solo perpetúa estereotipos, sino que también obstaculiza la integración de estas personas en los entornos sociales y laborales (Smith, 2014). A pesar de la creciente vi-

sibilidad de figuras públicas trans, los estudios muestran que esta población enfrenta niveles alarmantes de discriminación, particularmente en el ámbito laboral, donde la identidad de género suele ser más evidente que la orientación sexual, dificultando su ocultamiento y exponiendo a los individuos a mayores riesgos de estigmatización (Bryson, 2017; Drydakakis, 2019).

En Colombia, las estadísticas oficiales subestiman la magnitud de la diversidad sexual y de género, reportando que solo un 1,2 % de la población se identifica como LGBT, en comparación con estimaciones internacionales que alcanzan hasta el 7 % de la población, de las cuales entre un 0,1 % y un 0,6 % se identifica como trans o *queer* (DANE, 2022; Williams Institute, 2022). Estas cifras reflejan una importante subrepresentación, posiblemente influida por factores como el temor al estigma, la falta de reconocimiento legal y la fluidez inherente a estas identidades. En términos educativos y laborales, los datos son igualmente preocupantes. Un informe de la Organización Panamericana de la Salud (PAHO, 2020) señala que el 85 % de las personas trans en América Latina no finalizan la secundaria debido al abandono familiar y al maltrato escolar, y solo el 8 % logra obtener un título universitario. Además, un 88 % reporta no haber enviado una hoja de vida para buscar empleo, mientras que un 74 % trabaja en sectores como la peluquería o el trabajo sexual, no por elección, sino como única alternativa frente a la exclusión sistémica. Esta situación es agravada por la hostilidad legal, social y política que enfrentan, lo que perpetúa un ciclo de pobreza (Sansone, 2019) y vulnerabilidad (Reed, 2020).

La intersección de variables como género, raza y posición socioeconómica amplifica la discriminación que enfrentan las personas trans. Estas desigualdades son menos visibles en las estadísticas, que tienden a homogenizar identidades no normativas, di-

¹ Agradecimientos al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación MINCIENCIAS Colombia, la Universidad Antonio Nariño, la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, el Fondo para la investigación de la Fundación WWB Colombia y especialmente a las personas trans que colaboraron con esta investigación.

ficultando su análisis. En cambio, los estudios cualitativos han demostrado ser más adecuados para explorar la complejidad de estas experiencias (Anteby, 2014; Tomasev *et al.*, 2021). Igualmente, las investigaciones recientes destacan que las actitudes discriminatorias hacia las personas trans tienen raíces profundas en factores culturales y estructurales (Kilander, 2022), variables como la asistencia regular a religiones conservadoras, las ideas machistas y las concepciones rígidas sobre el binarismo de género son predictores importantes de conductas discriminatorias (Ueno, 2021; Mallory, Flores y Sears, 2021).

La discriminación laboral, aunque más sutil y comparable al racismo estructural, sigue afectando gravemente la salud mental, el bienestar y la inclusión social de las personas trans, dificultando su desarrollo personal y profesional (Toro-Alfonso, 2012). Su exclusión del mercado laboral y del sistema educativo no solo frena su crecimiento individual, sino que también repercute negativamente en el capital humano y el bienestar colectivo de las sociedades. En Colombia, investigar las condiciones socioeconómicas y la participación laboral de esta población es crucial para entender las dinámicas de exclusión y sus consecuencias en el desarrollo y el bienestar social.

MERCADO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES

Para las personas con identidades de género diversas, el mundo laboral representa un reto constante, atravesado por desigualdades estructurales y discriminación sistemática. Gallie (2018) abordó cómo los empleos atípicos han evolucionado en términos de calidad y seguridad, mientras que Standing (2011) profundizó en la creciente precariza-

ción laboral y las divisiones socioeconómicas resultantes. Pager y Shepherd (2008) exploraron la discriminación en los procesos de selección, destacando cómo el género y el componente étnico racial afectan las oportunidades laborales. Por su parte, Alcántara y Moreno (2022) analizaron la interseccionalidad entre género, raza y clase en el ámbito laboral, señalando que las mujeres negras trans ocupan el lugar más vulnerable dentro de esta jerarquía de discriminación. Aunque estas investigaciones han avanzado en la comprensión de las dinámicas laborales, los retos persisten, especialmente para poblaciones trans y *queer*.

El trabajo no solo provee recursos económicos, sino que también es un eje fundamental para el bienestar y la identidad personal. Según Clark (2015), un empleo de calidad no solo genera satisfacción, sino que refuerza el sentido de valía personal y brinda un marco de pertenencia social. A su vez, Moore (2017) resalta que la satisfacción en el trabajo está vinculada a la felicidad eudaimónica, que radica en la consecución de logros significativos, lo que explica por qué algunas personas prolongan su vida laboral más allá de la edad de retiro.

El panorama laboral en Colombia refleja profundas desigualdades, posicionándose como el segundo país más desigual de Latinoamérica, según un estudio del Banco Mundial. Esta inequidad se manifiesta en un mercado laboral altamente segmentado. En el Valle del Cauca, la problemática es alarmante, con un aumento en la concentración de la riqueza. El índice de Gini pasó de 0,47 en 2019 a 0,52 en 2020, acompañado de altas tasas de desempleo juvenil e informalidad, posicionándose entre las regiones más afectadas del país (DANE, 2022).

Por su parte, las estadísticas del DANE (2022) estiman que al menos el 24,3 % de la población LGBT en edad de trabajar no lo está haciendo y no hay datos sobre población

trans. Estas cifras suelen estar subestimadas, porque en sociedades conservadoras las personas pueden ver amenazada su vida por reconocer que pertenecen a identidades de género diversas. Otra razón de la subestimación se debe a que las estadísticas nacionales se recogen en zonas urbanas y con acceso a servicios públicos (Drydak, 2019).

La calidad del trabajo, según la OIT, depende de factores como ingresos, seguridad social, contratos formales y políticas de bienestar. Un estudio de Posso (2010) destaca que la educación superior y el tamaño de la empresa son determinantes clave para mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, las desigualdades regionales persisten, y las ciudades principales concentran los trabajos mejor remunerados.

Las experiencias laborales de las personas trans y *queer* están profundamente marcadas por el estigma, la exclusión educativa y la discriminación estructural. Según Subhasandhya y Gyanaranjan (2023), la ausencia de políticas que promuevan entornos escolares inclusivos afecta directamente las percepciones positivas hacia la educación, lo que limita el acceso a habilidades y oportunidades laborales. Además, las redes informales para acceder a empleos bien remunerados en contextos como el colombiano pueden incrementar la exclusión de grupos marginados, como señalan Viáfara y Uribe (2009).

El estigma hacia las personas trans, combinado con el abandono familiar temprano y la discriminación institucional, perpetúa la exclusión de estas poblaciones de empleos formales. Esto se traduce en tasas significativamente bajas de participación laboral y una alta concentración en sectores informales, como el trabajo sexual y la belleza, marcados por la precariedad y la vulnerabilidad. Aunque en Colombia los estudios sobre las trayectorias laborales de personas trans son aún incipientes, estos primeros acercamientos, muchas veces desde tesis de pregrado, han comenzado a

visibilizar las historias de discriminación y los factores que podrían facilitar un acceso más equitativo al mercado laboral.

En este contexto, el presente estudio se propuso analizar las experiencias laborales de personas trans en el Valle del Cauca (Colombia), con el objetivo de identificar formas de discriminación y comprender los factores que afectan sus trayectorias educativas y profesionales.

INSTRUMENTOS Y MÉTODOS

Se adoptó un enfoque de análisis de contenido para examinar factores, aspectos y dimensiones de la realidad que no habían sido previamente identificados en las teorías existentes, o bien para corroborar aquellos ya documentados. De acuerdo con Páramo (2015), el análisis de contenido permite cerrar la brecha entre investigaciones empíricas sin base teórica y teorías sin evidencia empírica, utilizando los datos recopilados como punto de partida para desarrollar una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados. Durante este proceso, el equipo investigador analizó textos y comunicaciones con el objetivo de identificar patrones, temas o sesgos recurrentes, destacando la utilidad de esta metodología para explorar temas sensibles y poblaciones de difícil acceso (AtlasTI, 2024).

El estudio utilizó el análisis de contenido como enfoque central para investigar las experiencias laborales de las personas trans y *queer*. Este método se seleccionó por su capacidad de explorar dimensiones de la realidad aún no identificadas o de confirmar aspectos previamente documentados en la literatura. De acuerdo con Páramo (2015), el análisis de contenido permite cerrar la brecha entre teorías abstractas y evidencia empírica concreta, utilizando los datos recopilados como punto de partida para desarrollar una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados.

Para la organización y sistematización de la información, además para minimizar sesgos interpretativos, se implementó una metodología de doble ciego durante el proceso de codificación y análisis. Lo anterior implicó que dos investigadores trabajaran de manera independiente en la categorización y análisis de los datos, comparando posteriormente los resultados para lograr consenso. Este análisis se realizó con el apoyo de la herramienta MAXQDA, que permite gestionar grandes volúmenes de información cualitativa de forma organizada y estructurada. Adicionalmente, se realizó un análisis mixto que integró dos perspectivas complementarias, a saber, un enfoque deductivo, partiendo de teorías y hallazgos globales que ofrecieron un marco conceptual inicial, además un enfoque inductivo, basado en el análisis de las particularidades del contexto y la identificación de nuevas variables, categorías o dimensiones relacionadas con la realidad laboral de las personas trans y *queer*.

Para recopilar la información, se diseñó y aplicó el instrumento *Historias de vida laboral*, mediante entrevistas en profundidad realizadas entre mayo y agosto de 2022. Estas consistieron en siete preguntas abiertas, formuladas en un formato conversacional que facilitó la expresión libre de los participantes y permitió ampliar la información cuando fue necesario. Este artículo se enfoca en los resultados derivados del análisis de las siguientes dos preguntas:

- ¿Cómo ha sido tu historia en la vida laboral? ¿Cuándo empezaste a trabajar y cómo ha sido desde entonces?

- En nuestros contextos machistas es frecuente la discriminación. ¿Cómo has lidiado con eso en el lugar de trabajo? ¿Cuáles han sido tus estrategias?

Muestreo

La selección de participantes se basó en la metodología de autodeterminación, permitiendo que cada persona definiera cómo quería ser llamada y cómo se identificaba en términos de género e identidad sexual. Se utilizó la técnica de muestreo de bola de nieve, con apoyo de una ONG en Cali y contactos de la población trans y *queer*. La localización de participantes y su disposición para colaborar en el estudio resultaron desafiantes, por lo que se ofreció un incentivo económico como práctica recomendada en investigaciones con poblaciones vulnerables.

Inicialmente, la muestra incluyó a 37 personas LGBT. Sin embargo, durante el análisis se identificaron diferencias significativas entre las experiencias de las personas LGB y las de las personas trans. Por esta razón, se optó por dividir los análisis en dos grupos: personas LGB y personas trans y *queer*. El presente artículo aborda los resultados del grupo trans y *queer*, compuesto por dieciocho participantes que se autoidentificaron como: dos hombres trans, dos personas *queer* y catorce mujeres trans (véase tabla 1). Las narrativas recopiladas reflejan experiencias compartidas en torno a sus trayectorias laborales, discriminación y estrategias de afrontamiento.

TABLA 1. Muestra y caracterización de personas trans y *queer* entrevistadas

Nombre	Dur.	O/Ident.*	Nivel educativo	Edad en años	Profesión/es
1. A.Y.	1,2'	M. Trans	8°	43	Proyectos sociales/Vidriería/Peluquería
2. D.Y.	49'	H. Trans	11°	41	Enlace alcaldía/Ventas P. Raíz/Panader.
3. K.Y.	1,2'	M. Trans	Técnico peluq.	43	Instructora peluq./Peluquera
4. Jh.C.	1,1'	H. Trans	Profesional	32	Educador físico/Entrenador/Gestor diversidad-Universidad

TABLA 1. Muestra y caracterización de personas trans y queer entrevistadas (Continuación)

Nombre	Dur.	O/Ident.*	Nivel educativo	Edad en años	Profesión/es
5. Mi.Y.	1,0'	M. Trans	Técnica Cocina	27	Chef/alcaldía/
6. Val.V.	42'	M. Trans	Técnica incomp	40	Impulsadora/Vendedora farmacia/
7. D.Y.	1,3'	M. Trans	11°	60	Instructora peluq./Peluquera
8. E.S.C.	1,1'	M. Trans	Primaria	37	Vendedora ambulante
9. U.G.C.	1,1'	M. Trans (Afro)	11°	52	Monitora deportes/Peluquería/Deportista
10. DV.B.	46'	Queer	Maestría	35	Mercadeo multinacional
11. N.S.C	42	M. Trans	11° sin grado	28	Trabajo sexual/Ventas
12. Y.Pa.	41	M. Trans	Técnico Preesc	25	Trabajo sexual/Lúdica y preescolar
13. A.Y.C.	1,0'	M. Trans (Afro)	8°	45	Monitora deportes/Oficios varios/Trabajo sexual
14. M.A.C.	36'	M. Trans	Técnica danza	52	Profesora de danzas/Trabajo sexual
15. G.A.J.	57'	M. Trans	11°	36	Trabajo sexual/Invest. Der Humanos Trans/ Peluquería
16. Gi.C.	1,2'	M. Trans	8°	53	Peluquería/ Invest. Der Humanos Trans
17. M.C.	1,1'	M. Trans	11°	58	Trabajo sexual/Ventas/Artesanías
18. K. S.	48'	Queer	11°	32	Ventas

*Orientación sexual/identidad de género.

Fuente: Elaboración propia, 2023. La duración de las entrevistas se muestra en horas y minutos.

RESULTADOS

Con respecto a la identidad *queer*, solo dos personas en el estudio la usaron para identificarse. Una de ellas fue la de nivel educativo y estrato socioeconómico más alto, quien tiene un alto cargo directivo. La otra persona *queer* dijo considerarse diferente y estar en proceso de aprendizaje sobre la identidad de género, lo que podría sugerir que la auto identificación puede estar mediada por factores socioeconómicos y educativos que posibilitan un acceso mayor a discursos contemporáneos sobre diversidad sexual y de género.

En contraste, el resto de las personas entrevistadas se identificaron como mujer trans, hombre trans y transgenerista, resaltando un lenguaje que refleja sus experiencias particulares y el proceso de construcción identitaria. Todas las personas reconocieron que su identidad de género ha implicado procesos de auto y re conocimiento de su propio ser y de su posición en el mundo.

Del análisis cualitativo de los relatos de las dieciocho personas entrevistadas a la pregunta sobre cómo ha sido su historia de vida laboral, y del procesamiento de datos en el programa MAXQDA, emergieron cuatro categorías principales de análisis: a) Educación y construcción de habilidades, b) Experiencias en el trabajo, c) Discriminación, d) Desafíos y aprendizajes. Estos resultados permiten identificar patrones, tensiones y desafíos específicos enfrentados por las personas trans y *queer* en los espacios laborales.

Experiencias en el mundo del trabajo

Las experiencias de discriminación de los y las participantes son profundamente diversas, desarrollándose en entornos como el educativo, el sanitario, familiar y, por consecuencia, el laboral (Valles, Cea D'Ancona y Domínguez, 2017). Los relatos de las personas entrevistadas abarcan desde el trabajo sexual y la peluquería hasta cargos directi-

vos en multinacionales, siendo este último el caso menos común. Estas experiencias están marcadas tanto por oportunidades como por barreras, incluidas anécdotas de discriminación que varían desde comentarios sutiles sobre su identidad hasta actos explícitos de estigmatización y violencia física.

En el análisis, se identificó que solo una persona (*queer*) comenzó a trabajar después de alcanzar la mayoría de edad. Este caso corresponde a alguien con un alto nivel educativo y socioeconómico, lo cual le permitió desarrollar una carrera exitosa en organizaciones multinacionales. Este dato contrasta con el resto de los participantes, quienes empezaron a trabajar entre los doce y dieciséis años, lo que refleja condiciones estructurales de desigualdad que empujan a las personas trans a insertarse tempranamente en el mercado laboral, generalmente en empleos precarios.

Solo dos participantes (un hombre trans y la persona *queer* mencionada) lograron acceder a la educación superior y obtener un título profesional. De las dieciocho personas entrevistadas, cuatro (los dos hombres trans y las dos personas *queer*) han trabajado en empresas privadas, aunque enfrentaron múltiples dificultades, especialmente quienes provienen de contextos de

bajos recursos, como fue uno de los participantes que se autoidentificó como *queer*.

Las experiencias de los dos hombres trans reflejan una integración más favorable en las organizaciones, como ya lo ha manifestado Schilt (2006), sin embargo, no estuvo exenta de agresiones verbales. Comentarios como «No pareces un hombre trans» fueron percibidos como incómodos, al no considerarse un cumplido, como lo señala uno de los entrevistados: «¿Cómo te digo? No me estás haciendo un cumplido» (Comunicación personal, Hombre trans, 4. JhC). Estos comentarios revelan cómo las percepciones cisnormativas siguen permeando incluso en entornos que se presentan como inclusivos.

Todas las personas entrevistadas manifestaron que optaron por ser abiertas sobre su identidad en algún momento de su trayectoria laboral, aunque dos mujeres trans señalaron que adaptaron su expresión de género según las exigencias del trabajo y sus necesidades económicas. Lo que mostraría la constante negociación entre la identidad de género y las expectativas normativas en entornos laborales. A continuación, se muestran las categorías encontradas en las experiencias de las personas entrevistadas según el tipo de organización (véase tabla 2).

TABLA 2. Categoría: Tipos de experiencias identificadas en los relatos de los entrevistados

Tipo organización/empleo	Descripción	Cita
Organizaciones privadas/ Empresas	Esconder su identidad	«Me tocó los dos. Porque cuando trabajas de una manera, al estilo empresarial, ya me tocaba un poquito más masculino» (Mujer trans, 17. MMC).
	Redes de colaboración	«Llevé la hoja de vida, precisamente estaba un señor que yo distinguía y él me colaboró en el proceso de selección. Era para ayudante de Recursos Humanos...» (Mujer trans, 11. NSC).
	Nunca ser llamadas/os	«Sí y me puse a regar hojas de vida, divinamente, las entrevistas y todo, pero prácticamente era a gastar hojas de vida y tiempo, porque me decías: Tiene una excelente hoja de vida, no nos llame nosotros la llamamos» (Mujer trans, 11. NSC).

TABLA 2. Categoría: Tipos de experiencias identificadas en los relatos de los entrevistados (Continuación)

Tipo organización/empleo	Descripción	Cita
	Multinacionales	«En las empresas donde he trabajado, y sobre todo en Amazon, ahora, es donde más apoyo he encontrado, porque tenemos una empresa demasiado grande y por ende supercomprometida con todos los temas relacionados con diversidad e inclusión» (Queer 10. DVB).
Públicas/gubernamentales	Alcaldías	«[...] Conocimos a los concejales, ellos nos abrieron la puerta a las chicas trans de mi época. Fueron muy, muy amables con nosotras, cuando de pronto se nos ocurría alguna idea, es decir, queremos esto, queremos lanzar este proyecto, estaban con nosotros [...] nos han apoyado, entonces eso es otra puerta que se abre» (Mujer trans, 1. AY).
	O. públicas	«Esto va a sonar raro, en las Administraciones se ha abierto la puerta para contratar a personas trans solo porque necesitan mostrar su cuota diversa, su cuota trans en esas alcaldías y en las gobernaciones» (Mujer trans, 15. GAC).
Tercer sector/o educación	ONG	«Ese encuentro con la ONG y una entidad privada, donde conocimos mucha gente exitosa que ha sido estudiada, que tiene sus buenos trabajos, entonces yo me dije que si yo hubiera seguido estudiando ni se sabe dónde yo estaba» (Mujer trans, 3. KGY)
	Universidades	«En las universidades, pues tú sabes que es más abierto, sin embargo, sigue habiendo personas...» (Mujer trans, 9. UGC).
Autoempleo		«No nos dan la oportunidad... entonces uno a veces queda como estancado, entonces uno dice: ¡Ah! yo no le voy a trabajar a nadie y yo miro como trabajo independiente» (Mujer trans, 7. DMY).
	Peluquería	«Eran serios y aprendieron mucho del lado mío, muchas de estas personas ya tienen sus peluquerías independientes. Yo también les colaboré mucho en sus montajes» (Mujer trans, 7. DMY).
	Trabajo sexual	«Pues yo desde los quince años opté por irme de la casa. Y a partir de esa edad, empecé, como no tenía ninguna opción de trabajo, empecé a ejercer el trabajo sexual» (Mujer trans, 14. MAC).

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Las experiencias laborales de personas trans y *queer* en organizaciones privadas variaron desde la necesidad de ocultar su identidad hasta encontrar apoyo genuino en empresas multinacionales como Amazon, donde las políticas de diversidad e inclusión fueron clave. Una persona *queer* destacó que trabajar en Amazon le permitió desarrollarse profesionalmente en un entorno respetuoso y de apoyo. Sin embargo, estas experiencias positivas fueron excepcionales, ya que la mayoría de las mujeres trans enfrentaron rechazos sistemáticos en procesos de selección.

En instituciones públicas, las experiencias oscilaron entre avances en inclusión y percepciones de instrumentalización. Algunas personas reconocieron progresos, como la contratación de personas trans en proyectos comunitarios o Administraciones locales, aunque otras señalaron que estas iniciativas parecían esfuerzos superficiales para cumplir cuotas de diversidad, sin un compromiso real de integración en roles significativos.

Ahora bien, también se evidenció en los relatos que existe una dualidad de identidad en el trabajo formal e informal. Una de las mujeres trans entrevistadas expuso cómo, durante su juventud, trabajando en empresas comerciales, adaptó su comportamiento para ajustarse a las expectativas sociales. La entrevistada expresó:

Sí, el comportamiento era mucho más escondido, ¿cierto? [...] Uno es más acorde a lo que esperaba la sociedad, pero cuando ya trabajo independiente, pues ya mi forma de ser lógicamente explota, es: -venga papi, cómprame un helado-, yo no le voy a decir: -venga amor, cómprame un seguro- (Mujer trans, 17. MMC).

Este testimonio resalta la disonancia entre la identidad personal y las exigencias del entorno laboral formal. En contraste, el trabajo independiente permitió a esta mujer expresarse con mayor libertad, evidenciando las limitaciones impuestas por las normas corporativas tradicionales.

Otra participante relató no haber enfrentado discriminación en el ámbito empresarial gracias a su «personalidad cálida y amable». Sin embargo, recordó haber sido víctima de discriminación en su etapa escolar en un colegio masculino, lo que la llevó a abandonar sus estudios en octavo grado. Este tipo de experiencias son consistentes con investigaciones que vinculan la exclusión educativa con una menor capacidad de inserción laboral en el futuro (Shelton *et al.*, 2018).

Algunas mujeres trans han optado por estrategias de sensibilización para contrarrestar el rechazo social en el trabajo. Una de las participantes mencionó:

Pues mira, es que me están dando la oportunidad. [...] Nosotros no somos bichos raros [...] simplemente nacemos en cuerpos equivocados (Mujer trans, 11. NSC).

A pesar de sus esfuerzos, esta mujer reconoció que, tras perder su empleo, sus intentos por reincorporarse al mercado laboral formal fueron infructuosos, lo que la llevó a desempeñarse en el trabajo sexual. Esta experiencia es compartida por muchas mujeres trans, quienes, conscientes del rechazo que enfrentan por su identidad de género, optan por no enviar hojas de vida a empresas formales. Los trabajos en empresas privadas, aunque les permiten sostenerse, usualmente les obliga a renunciar a su identidad de género.

Todos esos sesgos, porque dependiendo de dónde estudiaste, dónde viviste, con quién vives, todo eso empieza a aportar información, porque las empresas quieren un molde muy específico. Muy complicado (Mujer trans, 10. DVB).

Este testimonio apunta a la rigidez de las estructuras organizacionales como un obstáculo para la inclusión de personas trans. Los estándares corporativos, como la exigencia de un código de vestimenta específico, actúan como barreras simbólicas y reales para la expresión de identidad de género.

Los relatos sobre haber hecho de «todo» son frecuentes entre los y las entrevistadas, dadas las condiciones de vulnerabilidad económica y la carencia de una profesión, el rebusque es una condición en la vida de las personas trans (Shelton *et al.*, 2018). Una entrevistada expresó:

He hecho de todito, he trabajado de ayudante de construcción, trabajo en portería, mucho también en restaurantes como ayudante de cocina, he trabajado en casas de eventos, de mesero, atendiendo eventos sociales. También está el trabajo social como activista. Sí, he tenido mucho trabajo de vigilancia, portería, mensajería (Mujer trans 13. AYC).

Entre estas actividades también están las comerciales, mostrador y ventas, el trabajo en peluquería, estética, cocina y artes, lo cual pueden deberse a las redes que se han desarrollado en estas áreas. Cuando se trata de tener una profesión establecida, las mujeres trans comparten la percepción de que primero debe hacerse una carrera y luego hacer la transición. Lo cual ha mostrado ser cierto solo si se logra un alto estatus y reconocimiento profesional, pero no en caso contrario (Davis y Yeung, 2022; Yoder y Mattheis, 2016).

Educación y construcción de habilidades

La educación desempeña un papel crucial en la vida de las personas trans, tanto como vía para acceder al mercado laboral como herramienta para sensibilizar sobre diversidad sexual y de género. Según Leppel (2019), ambas dimensiones son fundamentales para reducir la discriminación y promover la inclusión. Sin embargo, el panorama educativo para las personas trans sigue siendo desafiante. Por ejemplo, un estudio sobre el clima escolar en Bogotá y sus alrededores reveló que 35,026 estudiantes reportaron haber presenciado actitudes de rechazo hacia personas homosexuales, mientras que 47,225 observaron actos de discriminación

(Colombia diversa, 2016). Esta hostilidad en las aulas contribuye a las bajas tasas de finalización de la educación media en la población trans (Bello, 2018).

Los relatos de las entrevistadas ilustran cómo la discriminación y el rechazo en entornos educativos impactan sus trayectorias escolares. Una mujer trans expresó:

Muchas me dijeron: métete a un acelerado que apenas son diez y once, pero no, yo saber que eran seis meses que me iba a tener que aguantar gente que la mire a una como un bicho raro... (Mujer trans, 15. GAC).

La discriminación en el ámbito escolar es muy fuerte, en una edad en que las personas suelen ser más sensibles a los comentarios de sus pares. A pesar de estos desafíos, las entrevistadas reconocen la importancia de la educación para acceder a mejores oportunidades laborales:

Pues la cuestión de la educación, porque tú sabes que hasta para barrer están pidiendo bachillerato y muchas no tenemos ni el bachillerato (Mujer trans, 13. AYC).

También expresaron interés en programas educativos que incluyan becas y formación específica para su inclusión:

Me encantaría que hubiera eso, educación, formación y becas, porque así lo veo con más inclusión, más aceptación, más de todo, me encantaría (Mujer trans, 12. YP).

A pesar de los desafíos, el liderazgo emergente en la comunidad trans representa una esperanza de cambio. Muchas de las entrevistadas destacaron cómo algunas mujeres trans están asumiendo roles como voceras y lideresas en procesos políticos y sociales. En este caso, a pesar del interés de las alcaldías y las instancias gubernamentales, las mujeres trans presentan bajos niveles de cualificación. Una mujer trans resaltó:

Yo no sé por qué no estudian, si es por dinero en la Secretaría de Bienestar Social (Yumbo) se les ayuda a buscar las becas para acabar el bachillerato y los estudios superiores (Mujer trans, 3. KGY).

Sin embargo, también se evidencia la necesidad de una mayor motivación personal y continuidad en los procesos educativos:

Nos dijeron: la que terminó su bachillerato haga su carrera, abogada, doctora, psicóloga, lo que quiera, para que sigan avanzando, no se queden simplemente allí, que siguiéramos avanzando en la vida, pero mira, la mayoría de nosotras pasamos de los cuarenta, entonces fue como no poner de nosotras para seguir estudiando (Mujer trans 3. KGY).

La falta de acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC) representa un obstáculo significativo para la población trans. Una participante compartió:

El mayor obstáculo que me he encontrado y que ni siquiera es la discriminación, o la gente, el mayor, el peor y yo que me siento truncada es la tecnología (Mujer trans, 3. KGY).

Otra entrevistada relató cómo, gracias a iniciativas comunitarias, pudieron aprender habilidades básicas para el manejo de computadores:

Yo no tenía acceso a un computador porque, pues, a ver, que no había tenido mucho estudio, entonces con las compañeras comenzaron a darme clases para perderle el miedo al computador (Mujer trans, 13. AYC).

Además de estas habilidades técnicas, las mujeres trans identificaron la necesidad de desarrollar habilidades blandas, como la comunicación, el liderazgo y la exposición en público, que son esenciales en el entorno laboral actual. Esto pudo evidenciar relatos sobre la necesidad de desarrollar habilidades blandas como el manejo de público, la

comunicación y la exposición o el liderazgo, las cuales suelen ser una dificultad por su misma condición de vulnerabilidad.

Sí, porque ahorita, lastimosamente, el que no estudia no es nadie y si tú estudias, si tú te capacitaste, vas a hablar bien, te vas a desenvolver bien, vas a estar en un círculo de amigos bien (Mujer trans 3. KGY).

Discriminación en el trabajo

La discriminación en el ámbito laboral sigue siendo una barrera significativa para las personas trans y *queer*, limitando su acceso, integración y adaptación a los espacios de trabajo y a la vida social en general. Las experiencias narradas por las personas entrevistadas reflejan las múltiples formas de exclusión y hostilidad que enfrentan. Estas vivencias no solo afectan sus oportunidades laborales, sino también su sentido de pertenencia y autoestima. Una mujer trans ilustra esta realidad al señalar:

Yo le digo una cosa, si yo soy gay, digamos ¿no?, ¿cuántos gay hay trabajando? Muchos. Trabajan en bancos, trabajan en discotecas, en empresas, pero son serios, tienen sus estudios, ellos sí caben en este campo, mientras que los trans no cabemos en ese campo (Mujer trans, 7. DMY).

Este testimonio evidencia cómo, incluso dentro de la diversidad sexual, las personas trans enfrentan niveles de marginación más altos. A continuación, se presenta una síntesis de las formas de discriminación que se reportaron en los relatos de las personas entrevistadas (véase tabla 3):

TABLA 3. Categoría: Manifestaciones de la discriminación hacia las personas trans y queer

Manifestaciones de la discriminación	Afirmaciones
Discriminación en las entrevistas laborales	«Por experiencia personal, porque yo solamente en mi vida he presentado una entrevista laboral, fue en una empresa aquí en Yumbo, fue la primera y la última, porque yo dije: yo no tengo por qué venir a dejarme echar las babas de nadie, ni que nadie me pisotee solo por lo que soy» (Mujer trans, 1. AY).

TABLA 3. *Categoría: Manifestaciones de la discriminación hacia las personas trans y queer (Continuación)*

Manifestaciones de la discriminación	Afirmaciones
Discriminación en los procesos de selección	«Yo tenía contacto con el grupo, y llamaron a todos, porque mi hoja de vida la presentaron varios, llamaron a todos, pero a mí no me llamaron. Ahí sí sentí que hubo esa exclusión» (Mujer trans, 2. DY).
Discriminación en la solicitud de documentos	«En mi caso es un poquito complicado. Porque hasta el momento yo no he hecho el cambio de nombre. Yo legalmente me llamo [...] y si él manda una hoja de vida, lo van de pronto a juzgar, va a ser una entrevista algo incómoda cuando llegue yo. Entonces no, no me someto a eso, uno maneja mucho rechazo y eso no lo manejo muy bien, prefiero no dar el lado» (Hombre trans, 2. DY).
Burlas y evaluación de comportamientos	«En la discoteca donde trabajé, pues ya había iniciado mi tránsito, pero estaba como en las etapas iniciales, así que algunas personas pensaban que yo era un hombre gay o que era afeminado. Y una vez alguien, uno de los hombres de seguridad se burló de mí con otro de sus compañeros, por la manera en que yo orinaba» (Hombre trans, 4. JhC).
Exclusión o negarse a tener contacto	«Pues cuando uno ingresa a alguna empresa, siempre hay ciertos compañeros que como que te excluyen de ciertas cosas, o la compañera que dice: no es que esa vieja está enamorada de mí, sin ni siquiera haber tratado con uno» (18. KS).
Usarlos/ instrumentalizarlos	«En las universidades, pues tú sabes que es más abierto, aunque en la universidad me han colocado con psicólogos y con un cura al lado... entonces es para generar como polémica» (Mujer trans, 9. UGC).
Mirarlas extraño	«Cuando trabajaba en el mercado, iban a verlo a uno como si uno fuera, así, como si uno estuviera en un circo, y fueran a verla a una en una jaula» (Mujer trans, 15. GAC).
Esperar o exigir una imagen tipificada	«Eso fue en una empresa que empacaban pañales, que me mandaron a cortar el pelo» (Mujer trans, 15. GAC).
No explicarles o «jugar sucio» para que cometan errores	«Como ahora lo de la farmacia, en la que yo estoy. A mí me tocó colocarle, pues, la queja a la jefe. Pues mi jefe, que a mí no me estaban pasando las fórmulas para que yo entregara el medicamento, entonces me tocó decir, y pues como en estos pueblitos así la gente es odiosa» (Mujer trans, 6. VDV).
Uso de lenguaje despectivo en público	«A mí me pueden gritar cosas en la calle, porque uno no deja de pasar por la calle» (Mujer trans, trabajo sexual, 7. DMV).
Preguntar por la pareja en entrevistas para exponer su orientación sexual	«Porque cuando iba a buscar un trabajo, cuando iba: Ah, pero es que yo tengo una unión libre... Por ahí, por el cambio, ha sido muy, muy negativa la situación» (Pareja) (Mujer trans, 17. MMC).

TABLA 3. Categoría: Manifestaciones de la discriminación hacia las personas trans y queer (Continuación)

Manifestaciones de la discriminación	Afirmaciones
Comentarios sexuales	«Devolviéndome a la parte laboral, lo que te decía: el machismo, los comentarios como sexuales y todo esto alrededor siempre estuvo presente» (Queer, 10. DVB).
Temor por la seguridad personal	«No, no lo hablo tan abiertamente. Sí, sí, porque a veces también es un problema de seguridad» (Queer, 10. DVB).
Hablar o hacer comentarios	«La gente que estaba haciendo la cola, preguntaba como: ¿eso que es? Una mujer, ¿eso es una trans? Una mujer o una trans. Muchos clientes se me acercaban y me preguntaban: ven nena, tú eres una chica trans, yo le decía: sí, mi amor, yo soy una chica trans. Y ellos me decían: que bueno que les den la oportunidad. Otros sí hacían mala cara» (Mujer trans, 11. NSC).
Despedirles del trabajo	«Pero, pues, por mi condición sexual fui desvinculado del trabajo» (Mujer trans, 14. MAC).
Malos tratos no directos: miradas, gestos	«Yo duré como técnico, a ver, como dos, tres años, como te decía, pero el trato era... la tratan a uno, la hacían sentir como un culo, o sea, como que por ser trans usted es lo peorcito y, pues, usted debería estar agradecida de que la tenemos aquí» (Mujer trans, 15. GAC).
Doble discriminación por raza o condición económica	«Más que todo, yo las sufría el doble, por ser afro y por ser trans. Me decían: Usted es un negro y marica» (Mujer trans, 9. UGC).

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Las diversas formas de discriminación identificadas en este estudio reflejan tendencias globales ampliamente documentadas en la literatura (Davis y Yeung, 2022; Drydakís, 2019; Bradford y Syed, 2019). Por ejemplo, Schilt (2006) evidenció que los hombres trans pueden experimentar cierta ausencia de barreras al ser aceptados como «uno más» dentro de los grupos masculinos en el ámbito laboral, lo que resalta una marcada preferencia por lo masculino. Este fenómeno revela que las categorías morales y sociales en el trabajo están entrelazadas con criterios estéticos y funcionales. Sin embargo, la discriminación hacia personas trans tiende a intensificarse cuando convergen otras condiciones de vulnerabilidad, como pertenecer a una minoría étnica o ra-

cial, residir en zonas rurales o carecer de recursos económicos suficientes. En el caso de hombres trans o personas *queer*, la presión para ajustarse a normas estéticas y de comportamiento es evidente. Una persona entrevistada compartió:

Yo voy a una entrevista y me dicen: no, es que usted es una mujer, tiene que ser más femenina, porque, pues, en mi área es en ventas y me han rechazado muchas veces por mi apariencia física (Queer, 18. KS).

Aunque en las entrevistas se cuidó de preguntar por cuestiones que pudiesen sobrepasar la línea ética, fue inevitable que surgieran relatos sobre no poder abrir cuentas de banco, que no paguen en correspondencias bancarias, problemas para sacar al-

gún tipo de certificado o documento, o que la policía te hostigue en la calle. La discriminación en los procesos de selección es una de las experiencias más frecuentes en las historias de las personas trans (Bryant-Lees y Kite, 2021), al igual que el acoso y las agresiones no físicas (Camacho, Morales y Güiza, 2014; Porath y Pearson, 2015). En Latinoamérica, esta discriminación se agrava por altos niveles de inseguridad para la comunidad LGBT. Brasil, México y Colombia se destacan como los países con más homicidios reportados contra personas transgénero (SRD, 2021), subrayando la gravedad del contexto regional.

En contraste, datos recientes de los Estados Unidos muestran que las parejas del mismo sexo casadas han logrado mejores ingresos que las parejas heterosexuales en los últimos años, lo cual ha transformado parcialmente la narrativa de desventaja en espacios públicos. Sin embargo, este avance no se refleja en personas trans, no binarias o aquellas que enfrentan intersecciones de desigualdad, como pertenecer a una etnia racializada, provenir de familias pobres o vivir en áreas periféricas (Cockshott, 2020). Según este autor, estos datos están vinculados a un interés de las clases medias y altas por consolidar el matrimonio igualitario, un fenómeno que no se replica en contextos de economías menos desarrolladas (FELGTBI, 2023).

Desafíos en el trabajo

Para muchos de los y las participantes, la falta de cualificación es una barrera para la inserción en el mercado laboral (véase tabla 4). En estos relatos, esta fue una de las dificultades más frecuentes, sin embargo, aparecieron otras que no estaban documentadas en la literatura ni los investigadores las habían considerado, como ser más vulnerables a los robos y ataques en el trabajo por estar solas o tener antecedentes judiciales,

que son más propios de ambientes de inseguridad como el colombiano.

El análisis de los relatos proporcionados por las personas entrevistadas permite identificar múltiples desafíos que enfrentan las personas trans y *queer* en el ámbito laboral. Entre las principales barreras se encuentran la falta de apoyo institucional, la informalidad y precariedad laboral, la vulnerabilidad frente a la violencia, la discriminación vinculada a la transición de género, los antecedentes judiciales, y la alfabetización financiera. Además, la pandemia de COVID-19 amplificó estas dificultades, especialmente en sectores informales y no regulados.

Uno de los problemas más destacados fue la carencia de respaldo por parte de las empresas y sus instancias de recursos humanos. Las narrativas revelaron ambientes laborales dominados por un machismo estructural, donde la diversidad de género no era discutida ni promovida. Esto dificultó que las personas trans se sintieran protegidas o incluidas, limitando su capacidad para abordar temas de discriminación o incluso para visibilizar su identidad de género en estos espacios.

Por otro lado, la informalidad laboral constituyó un desafío crítico. Muchas de las personas trans entrevistadas reportaron condiciones laborales inestables, caracterizadas por la ausencia de contratos formales, pagos irregulares y falta de acceso a la seguridad social. Estas dinámicas precarizan su situación económica, limitando su capacidad para construir una trayectoria laboral estable. La falta de alfabetización financiera emergió como un factor adicional, evidenciando la necesidad de desarrollar habilidades en manejo de dinero para evitar conflictos internos o pérdidas económicas en entornos laborales informales.

La vulnerabilidad frente a la violencia fue otro desafío recurrente, especialmente para quienes trabajan en la calle, en el comer-

TABLA 4. *Desafíos en el trabajo de las personas entrevistadas*

Desafíos y dificultades en el trabajo	Afirmaciones
Falta de apoyo de las instancias de la empresa	«Cuando trabajaba en esta regional de ventas y era un poco, ¿no? No me habría sentido tan como de hablarlo, porque era un entorno mucho más machista, donde no te sientes como con la protección de tener Recursos Humanos cerquita y que todos estos temas no se hablaran en las oficinas corporativas, que se hacen eventos y se habla del tema y todo es superabierto» (Queer, 10. DVB).
Informalidad y la falta de seguridad social	«[...] súper informal la cosa. Eso era y que me pagaran a diario, luego pedí que me pagaran semanal y semanal me daban mi platica. Tenía que firmar un recibo de caja menor, pero no me hicieron contrato» (Mujer trans, 15. GAC).
Alfabetización financiera y el manejo del dinero	«Y nos decía: cepíllame, pero fíeme el cepillado. Y luego aparecía la vecina diciendo: Mire, que yo ya le pagué a ella el cepillado, me la encontré en una rumba y allá le pagué. Entonces, nosotras, las otras, ¡ay! ¿cómo así? Esta vergaja se tomó la plata, entonces las otras ya nos enojamos, y ahí se acabó la sociedad» (Mujer trans, 3. KGY).
Percepción de sí mismas y la construcción de su autoimagen	«Tuve unos meses también de rehabilitación, entonces yo dije: si vuelvo a la calle al trabajo sexual, va a ser un factor de riesgo para recaer, porque sabes que el trabajo sexual va con drogas, alcohol, el trasnocho, el cliente... yo dije no, pues no voy a seguir en las mismas ideas después de rehabilitarme, dije, ¿no? tengo que cortar por lo sano, dejar el trabajo sexual, dejar la noche, dejar la rumba» (Mujer trans, 13. AYC).
Pandemia	«Ahí fue que ya entramos en pandemia. Y pues estuvo mucho tiempo cerrada la peluquería. Y ahí, pues decidí recoger todas esas cosas para llevarlas a mi casa, y le pedí ayuda a una amiga porque entré como en una depresión» (Mujer trans, 6. VDV).
Trabajo en la calle, trabajo sexual y ventas ambulantes, la violencia y los robos son un desafío cotidiano	«Hombres en una camioneta con revólver que me decían: vea marica de pa-ta-ta, usted que defiende los derechos, pues esta chica me robó la cadena o la billetera en la calle, ¿no? me robó el dinero, necesito que me lo devuelva o si no la mato» (Mujer trans, 9. UGC).
Enfermedad profesional y vejez	«Porque no pensé que fuera llegar a una edad así, pues yo creo que uno, cuando está muy joven, uno piensa en otras cosas menos que uno va a llegar a una edad de estas. Es difícil saber que lo pude haber hecho, y de pronto no tuve a alguien que me empujara. Nunca pensé en eso, pensé en vivir la vida y disfrutarla; trabajando y, pues, nunca pensé en pagar ese servicio que hoy en día le hace falta a uno, pero hay que seguir adelante con lo que llegue» (Mujer trans, 7. DMY).
La transición	«Yo estudié como doce meses en un estudio donde yo sé que yo nunca voy a poder trabajar, en ese tiempo lo pensaba así y era que en ese tiempo se veía así, yo nunca voy a poder trabajar porque yo no me voy a quedar toda la vida viéndome físicamente como un niño, porque yo no había hecho mi tránsito todavía» (Mujer trans, 3. KGY).
Tener antecedentes judiciales	«Para una contratación es que tengo un problema jurídico que ¿no? ahora estoy resolviendo, porque no me han dado el trabajo porque tengo problemas con la procuraduría» (Mujer trans, 9. UGC).

Fuente: Elaboración propia, 2023.

cio informal o en el trabajo sexual. Los testimonios reflejan que estas personas se enfrentan no solo a agresiones físicas y robos, sino también a un constante temor por su seguridad debido a su visibilidad como personas trans.

Además, los procesos de transición de género fueron identificados como un obstáculo importante. Algunas personas señalaron cómo su percepción sobre sus oportunidades laborales se vio limitada por el miedo al rechazo asociado con su identidad antes y durante la transición. Este factor refleja cómo los estereotipos sociales afectan no solo la empleabilidad de las personas trans, sino también su autoestima y capacidad para proyectarse en el futuro.

Otro tema relevante fue el impacto de los antecedentes judiciales, especialmente en contextos como el colombiano, donde las empresas tienden a verificar estos registros como parte del proceso de selección, ya que es un criterio de exclusión en las empresas y es verificado en bases de datos (Suárez, 2020).

Finalmente, se identificaron desafíos asociados al envejecimiento y la enfermedad profesional. Muchas de las personas trans entrevistadas expresaron que, en su juventud, no consideraron aspectos como la planificación para la vejez o la afiliación a sistemas de seguridad social, lo que ahora se traduce en limitaciones económicas y de acceso a servicios básicos en edades avanzadas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación mostró que, en general, las personas trans sufren una marginalización significativa tanto en organizaciones públicas como privadas. Sin embargo, se identificaron algunas excepciones en sectores específicos, como las peluquerías, donde se perciben entornos relativamente más in-

clusivos. Esta exclusión se manifiesta en diversas dimensiones, desde la falta de acceso a oportunidades laborales hasta el trato desigual en el entorno de trabajo.

Los hombres trans y personas *queer* con carreras profesionales lograron relatar experiencias más positivas, aunque estas nunca estuvieron exentas de discriminación. Las agresiones, tanto activas como pasivas, van desde comentarios molestos y despectivos sobre su sexualidad hasta la exclusión deliberada en sus lugares de trabajo. Esta hostilidad fuerza a muchas personas trans a buscar estrategias de adaptación, como crear redes de apoyo (mis amigas) y moverse en círculos seguros, especialmente en contextos laborales de alto riesgo como el trabajo sexual. Sin embargo, estas redes, en muchos casos, no son suficientes para romper el ciclo de subsistencia, lo que impide una integración real en el mercado laboral formal.

La educación también emerge como un factor crítico en la exclusión laboral. De las dieciocho personas entrevistadas, dieciséis no accedieron a la universidad, y solo seis lograron un nivel técnico. Esto se atribuye a la discriminación sistemática vivida en el entorno escolar, lo que con frecuencia lleva al abandono escolar. Estas barreras educativas limitan sus oportunidades laborales y perpetúan un círculo de exclusión. A pesar de ello, las habilidades valoradas por las personas entrevistadas no se limitan al ámbito técnico, sino que incluyen competencias subjetivas como la construcción de una autoimagen sólida y el sentido de valía personal, fundamentales para resistir la violencia y la exclusión.

La discriminación laboral hacia las personas trans se presenta en múltiples formas, siendo las agresiones verbales y sociales las más frecuentes. Según Resnick y Galupo (2019), estas incluyen burlas, exclusiones, sarcasmos y comentarios despectivos, que operan como un filtro en los

procesos de selección, entrevistas y la solicitud de documentos. Esto obstaculiza el acceso a empleos formales, relegándolas a la economía informal. Adicionalmente, prácticas como instrumentalizarlas para tareas específicas, evaluaciones sesgadas de su desempeño, comentarios sexuales y amenazas de violencia refuerzan un entorno laboral hostil y profundamente desigual. Lo anterior es un panorama que muestra cómo las normas de género se intersectan con dinámicas laborales para perpetuar la exclusión de cuerpos e identidades que desafían la normatividad cisgénero y heterosexual.

Los desafíos y aprendizajes de las personas trans comienzan desde la infancia, donde la escuela se configura como un espacio de violencia y exclusión. Las entrevistas reflejan historias de abandono familiar, maltratos físicos y psicológicos, y discriminación escolar, que limitan su acceso a la educación formal. Esta exclusión temprana se traduce en una baja cualificación laboral y la falta de habilidades necesarias para competir en un mercado laboral cada vez más tecnificado, incluyendo el manejo de tecnologías y finanzas personales. La carencia de redes de apoyo laboral y la precariedad de los trabajos disponibles (como el trabajo sexual o las ventas informales) acentúan su vulnerabilidad.

Las personas trans y *queer* enfrentan un mercado laboral caracterizado por la precariedad y la falta de acceso a empleos dignos. Gran parte de ellas se encuentra en la economía informal, sin contratos laborales ni seguridad social. La pandemia de COVID-19 exacerbó estas problemáticas, afectando de manera desproporcionada a quienes trabajan en sectores informales.

Además, el momento de la transición de género influye significativamente en las oportunidades laborales; quienes transicionan después de alcanzar un estatus profesional suelen tener más probabilidades de mantener sus empleos que aquellas que lo hacen antes de establecerse laboralmente.

Aunque algunos sectores, como la peluquería, el autoempleo, las artes y la cocina, ofrecen alternativas laborales, estos suelen carecer de estabilidad económica y protección social.

Para finalizar, las experiencias laborales de las personas trans y *queer* abordadas en este estudio están marcadas por la desigualdad y la falta de oportunidades. Se requieren políticas públicas y esfuerzos concretos para combatir la discriminación laboral, pero, sobre todo, promover la inclusión y garantizar el acceso a empleos dignos y estables para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, Dandara C.; Caravaca-Morera, Jaime A.; Peixoto, Eduardo; De Mattos, Ricardo; Andrade, Mariana y Gil, Adriana (2022). «Intersectionality and Transsexuality in the Discriminatory Process». *Revista Enfermagem UERJ*: 1-9. doi: 10.12957/reuerj.2022.66665
- Anteby, Michel y Anderson, Caitlin (2014). «The Shifting Landscape of LGBT Organizational Research». *Research in Organizational Behavior*. doi: 10.1016/j.riob.2014.08.001
- AtlasTI (2024). «Guía definitiva de la investigación cualitativa - Parte 2: Tratamiento de datos cualitativos». *Guía de trabajo*. Disponible en: <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/analisis-del-contenido>, acceso 20 de mayo de 2023.
- Bello Ramírez, Alanis (2018). «Hacia una transpedagogía: reflexiones educativas para incomodar, sanar y construir comunidad». *Debate feminista*, 55: 104-128. doi: 10.22201/cieg.01889478p.2018.55.05
- Bradford, Nova y Syed, Moin (2019). «Transnormativity and Transgender Identity Development: A Master Narrative Approach». *Sex Roles*, 81: 306-325. doi: 10.1007/s11199-018-0992-7
- Bryant-Lees, Kinsey y Kite, Mary E. (2021). «Evaluations of LGBT Job Applicants: Consequences of Applying "Out"». *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(7): 874-891. doi: 10.1108/EDI-01-2019-0048

- Bryson, Alex (2017). «Pay Equity after the Equality Act 2010: Does Sexual Orientation Still Matter?». *Work, employment and society*, 31(3): 483-500. doi: 10.1177/0950017016664678
- Camacho Ramírez, Adriana; Morales Vargas, Edna y Güiza Suárez, Leonardo (2014). «Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral». *Opinión Jurídica*, 13(25): 121-138.
- Candido, Leandro B. y Oliveira Medeiros, Cintia de (2021). «Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional». *Perspectivas Contemporâneas*, 16: 1-23. doi: 10.54372/pc.2021.v16.3429
- Clark, Andrew (2015). «What Makes a Good Job? Job Quality and Job Satisfaction». *IZA World of Labor 2015*: 215. doi:10.15185/izawol.215
- Cockshott, Paul (2020). «Class, Demography, and Gay Politics in the West». *World Review of Political Economy*, 11(1): 95-114. doi:10.13169/worrevipoliecon.11.1.0095
- Colombia diversa (2016). «Mi voz cuenta: Encuesta de clima Escolar LGBT en Colombia 2016». Disponible en: <https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2016/11/IAE-Colombia-Web-FINAL-2.pdf>, acceso 24 de mayo de 2023.
- DANE (2022). «Mercado laboral de la población LGBT». *Boletín técnico DANE*. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion_lgbt_ago21_jul22.pdf, acceso 1 de noviembre de 2024.
- David, Emmanuel (2015). «Purple-Collar Labor: Transgender Workers and Queer Value at Global Call Centers in the Philippines». *Gender & society*, 29(2): 169-194. doi: 10.1177/0891243214558868
- Davis, Nickolas y Yeung, Stephen (2022). «Transgender Equity in the Workplace: A Systematic Review». *SAGE Open*, 12(1). doi: 10.1177/21582440221082863
- Drydakis, Nick (2019). Trans People, Transitioning, Mental Health, Life, and Job Satisfaction. En: K. F. Zimmermann (ed.). *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-22). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-57365-6_33-1.
- FELGTBI (2023). «Estado socioeconómico LGBTI+ 2023». *Informe España*. Disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf, acceso 10 de diciembre de 2024.
- Gallie, Duncan (2018). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001
- Galupo, Paz; Stuart, Jo F. y Siegel, D. P. (2015). Transgender, Transexual, and Gender Variant Individuals. En: J. D. Wright (ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (pp. 549-553). Oxford: Elsevier. (2.ª ed.). Disponible en: https://www.academia.edu/12472598/Transgender_Transexual_and_Gender_Variant_Individuals?email_work_card=thumbnail, acceso 25 de noviembre de 2024.
- Garosi, Eleonora y Pons, Alba (2016). Trans. En: *Conceptos clave en los estudios de género*. E. Alcántara y H. Moreno (coords.) México: UNAM-PUEG.
- Gates Foundation (2016). *Gender Diversity: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into the Life Sciences Research Curriculum*. Bill & Melinda Gates Foundation. Disponible en: <https://www.gatesfoundation.org/>, acceso 25 de noviembre de 2024.
- HRC.ORG (2023). *Entendiendo a la comunidad transgénero*. Disponible en: <https://www.hrc.org/es/resources/entendiendo-a-la-comunidad-transgenero>, acceso 24 de noviembre de 2024.
- Kilander, Gustaff (2022) «EEUU: actualmente hay más personas trans que nunca antes en la historia». *Independent*, 10 de junio. Disponible en: <https://www.independentespanol.com/noticias/encuesta-transgenero-eeuu-adolescentes-genero-b2098666.html>, acceso 25 de noviembre de 2024.
- Leppel, Karen (2019). «Transgender Men and Women in 2015: Employed, Unemployed, or Not in the Labor Force». *Journal of Homosexuality*, 68(2): 203-229. doi: 10.1080/00918369.2019.1648081 PMID: 31403900. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/335131865_Transgender_Men_and_Women_, acceso 25 de noviembre de 2024.
- Mallory, Christy; Flores, Andrew y Sears, Brad (2021). «Workplace Discrimination and Harassment Against LGBT State & Local Government Employees». Williams Institute Report. Disponible en: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Public-Sector-Discrimination-Nov-2021.pdf>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Moore, Justin (2017). *A Phenomenological Study of Lesbian and Gay People in Leadership Roles: How Perspectives and Priorities Shift in the Workplace as Sexual Orientation Evolves through Social*

- Construct*. Disponible en: https://www.academia.edu/36508130/A_phenomenological_study_of_lesbian_and_gay_people_in_leadership_roles_How_perspectives_and_priorities_shift_in_the_workplace_as_sexual_orientation_evolves_through_social_constructs?email_work_card=view-paper, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Pager, Devan y Shepherd, Hana (2008). «The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets». 1(34): 181-209. doi: 10.1146/annurev.soc.33.040406.131740
- PAHO (2020). *Por la salud de las personas trans: Elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe*. Disponible en: <https://www3.paho.org/arg/images/gallery/Blueprint%20Trans%20Espa%C3%83%C2%B1ol.pdf>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Páramo Morales, Dagoberto (2015). «La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica». *Revista Pensamiento & Gestión*, 39. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762015000200001, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Porath, Christine y Pearson, Christine (2015). «The Costs of Bad Behavior-And What Leaders and Organizations Can do to Manage It». *Organizational Dynamics*, 44(4): 254-257. doi: 10.1016/j.orgdyn.2015.09.001. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Christine-Porath>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Posso, Christian (2010). «Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006». *Revista Desarrollo y Sociedad*, 65: 191-234. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1691/169115617007.pdf>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Reed, Ryan (2020). «Dignity in Transgender Lives: A Capabilities Approach». *Journal of Human Development and Capabilities*, Taylor & Francis Journals, 21(1): 36-48. doi: 10.1080/19452829.2019.1661982
- Resnick, Courtney A. y Galupo, M. Paz (2019) «Assessing Experiences With LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale». *Journal of Homosexuality*, 66(10): 1380-1403. doi: 10.1080/00918369.2018.1542207
- Sansone, Dario (2019). «LGBT Students: New Evidence on Demographics and Educational Outcomes». *Economics of Education Review*, 73, 101933. doi: 10.1016/j.econedurev.2019.101933
- Schilt, Kristen (2006). «Just One of the Guys?: How Transmen Make Gender Visible at Work». *Gender & Society*, 20(4): 465-490. doi: 10.1177/0891243206288077
- Shelton, Jama; DeChants, Jona; Bender, Kim; Hsu, Hsun-Ta; Maria, Diane; Petering, Robin; Ferguson, Kristin; Narendorf, Sarah y Barman-Adhikari, Anamika (2018). «Homelessness and Housing Experiences among LGBTQ Young Adults in Seven U.S. Cities». *Cityscape*, 20(3): 9-34. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/26524870>, acceso 14 de diciembre de 2024.
- Smith, Tom; Son, Jaesok y Kim, Jibum (2014). «Public Attitudes toward Homosexuality and Gay Rights across Time and Countries». Los Angeles: The Williams Institute. Disponible en: <https://escholarship.org/uc/item/4p93w90c>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- SRD Statista Research Department (2021). «Número de personas trans y de género diverso reportadas asesinadas en algunos países de América Latina del 1 de octubre de 2019 al 30 de septiembre de 2021». Informe 21 marzo. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1203406/numeros-personas-trans-genero-diverso-asesinadas-america-latina-por-pais/>, acceso 14 de diciembre de 2024.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Suarez Bernal, Lady (2020). *Discriminación social en la comunidad LGBTI*. [Tesis, UNIMINUTO]. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/items/a3b0c5a7-6a34-4649-8c64-b25f75ec8721>, acceso 14 de diciembre de 2024.
- Subhasandhya, Sahoo y Gyanaranjan, Swain (2023). «Empowering the Transgender Community in India: A Situation Analysis of Initiatives of Govt. of India». *A multidisciplinary Online Journal of Netaji Subhas Open University, INDIA*. 6(2): 27-38.
- Tomasev, Nenad; McKee, Kevin; Kay, Jackie y Mohamed, Shakir (2021). «Fairness for Unobserved Characteristics: Insights from Technological Impacts on Queer Communities». En: *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society (AIES '21)*. Virtual Event, USA. doi: 10.1145/3461702.3462540
- Trang, Thuy Le; Hoang, Vuong Tran y Hoang, Giang Le Nguyen (2020) «Pride and Prejudice: An Intersectional Look at Graduate Employability of Transgender and Queer International Students».

- Journal of Comparative and International Higher Education*, 12(6): 153-160. doi: 10.32674/jcihe.v12i6S1.3059
- Toro-Alfonso, José (2012). «El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual». *Terapia Psicológica*, 30(2): 71-76. doi: 10.4067/S0718-48082012000200007
- Ueno, Koji (2021). «Gender-Stratified Labor Market, Heterosexual Marriage Expectation, and LGBQ Young Adults. Career Plans in Contemporary Japan». *Socius*, 7. doi: 10.1177/237802312111052807
- Valles Martínez, Miguel; Cea D'Ancona, M.ª Ángeles y Domínguez, Gloria (2017). «Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de la población». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159: 135-150. doi: 10.5477/cis/reis.159.135
- Viáfara L., Carlos Augusto y Uribe G., José Ignacio (2009). «Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia». *Revista de Economía Institucional*, 11(21): 139-160. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848009.pdf>, acceso 15 de diciembre de 2024.
- Williams Institute (2022). *How Many Adults and Youth Identify as Transgender in the United States?* Disponible en: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/data-collection-sogi/>, acceso 12 de diciembre de 2024.
- Yoder, Jeremy y Mattheis, Allison (2016). «Queer in STEM: Workplace Experiences Reported in a National Survey of LGBTQA Individuals in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers». *Journal of homosexuality*, 63(1): 1-27. doi: 10.1080/00918369.2015.1078632

RECEPCIÓN: 05/10/2023

REVISIÓN: 28/03/2024

ACEPTACIÓN: 08/11/2024