



**Disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad
LGBTIQ+ del Distrito de Turbo**

Enadys Saenz Polo
Helen Smith Hernández Torres

Trabajo de grado presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesora
Erica Paulina Uribe Cardona, Magíster (MSc)

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Apartadó, Antioquia, Colombia
2024

Cita	(Sáenz Polo & Hernández Torres, 2024)
Referencia Estilo APA 7 (2020)	Sáenz Polo, E., & Hernández Torres, H. S. (2024). <i>Disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Apartadó, Colombia.



Línea de profundización en Problemas Sociales.

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH).



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el Distrito de Turbo han vivenciado durante muchos años la discriminación y a día de hoy continúan luchando contra la exclusión de su persona en espacios como los laborales donde aún no se acepta que somos seres con expresiones e identidades de género diferentes, por lo que estos espacios se convierten en zonas propicias para hacer de aquellos con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, objetos de burla, abuso, acoso y rechazo, ya que al expresar abiertamente el ser una persona de sexo disidente connota una “muerte social” y la declaración de guerra a los postulados del patriarcado y la heteronormatividad.

Por lo anteriormente mencionado, este trabajo de gado es dedicado a aquellos con expresiones de la sexualidad diferentes a la heteronormativa que continúan su lucha por el reconocimiento y la reivindicación de sus derechos, por su inclusión en espacios laborales y escenarios de los cuales han sido excluidos por su valentía de redescubrirse e identificarse como personas con sexos divergentes y vivir libremente su sexualidad. En especial a quienes se hicieron partícipes de esta investigación y contaron sus experiencias, puesto que con esto aportan su granito de arena para que desde la academia se les reconozca como seres portadores de conocimientos y se les valore en espacios donde antes han sido invisibilizados.

Agradecimientos

Hay quienes dicen que la investigación es ese puente que te permite llegar a conocer diferentes realidades y que te lleva a generar conocimiento en pro de darle respuesta y visibilizar múltiples problemáticas que se presentan en nuestro contexto, pero no hay quien te diga que cruzar ese puente te llevará por un camino lleno de retos, miedos, fortunas, desaciertos, alegrías, llantos, deterioros de salud causados por las noches en vela, cargado de frustraciones, las mismas que una y otra vez te llevan a pensar en desistir por el nivel de complejidad que implica investigar, sin embargo, decidimos cruzar ese temido puente y hoy estamos aquí en la recta final, redactando líneas de agradecimientos para aquellos que con sus historias, su presencia y sus voces de orientación fueron motivaciones para culminar este proceso. Por ello, en este escrito queremos agradecer a continuación a quienes dieron luz a este puente oscuro y fueron el polo a tierra de los investigadores.

Queremos iniciar agradeciéndole a los participantes de este trabajo por conectar con cada uno de nosotros y nuestra investigación y por permitirnos conocer sus más íntimas vivencias y experiencias, sus sentimientos y sentires. A nuestra asesora Erica Paulina Uribe Cardona por su acompañamiento, su orientación y su voto de confianza, porque a pesar de las desilusiones siempre estuvo dispuesta a compartir sus conocimientos con nosotros, por alentarnos cuando sentíamos no poder más. A nuestras madres y padres, hermanos, esposo y amigos que indirectamente vivieron todo este proceso y que con sus palabras de aliento fueron motivación para continuar este gran reto y aventura universitaria. A todos ustedes, ¡Gracias!

Contenido

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	8
Capítulo 1. Reconfiguración del problema	11
Planteamiento del problema	11
Antecedentes	13
Justificación	16
1.1 Objetivos	18
1.1.1 Objetivo general	18
1.1.2 Objetivos específicos	19
Capítulo 2. Referentes de la investigación	19
2.1 Referente teórico:	19
2.2 Referente conceptual:	21
2.2.1 Trabajo digno:	21
2.2.2 LGBTIQ+	23
2.2.3 Discriminación Laboral a la Comunidad LGBTIQ+:	24
Capítulo 3. Metodología de la investigación	26
3.1 Enfoque: Investigación Social Cualitativa	26
3.2 Estrategia: Historia Oral	28
3.3 Técnicas:	29
3.3.1 Observación participante	29
3.3.2 Revisión documental	30
3.3.3 Entrevista semiestructurada	30

3.3.4 Historia de vida	31
Capítulo 4. Memoria metodológica	32
Capítulo 5. Resultados	34
5.1 Percepciones hacia las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales del Distrito de Turbo	34
5.1.1 Percepciones desde la institucionalidad: Alcaldía y Secretaría de inclusión	37
5.1.2 Percepciones desde el sector informal	42
5.2 Igualdad sin etiquetas, orgullo sin límites: vulneración del derecho al trabajo digno	46
5.2.1 Sino trabajas no comes: acceso al trabajo digno	47
5.2.2 Es tu rechazo hacia lo diferente lo que me impide ser libremente: permanencia laboral.	49
5.2.3 No somos los más apreciados: posibilidades de ascenso laboral	52
5.3 “Muchas personas dicen que la homosexualidad es una decisión, si así fuera entonces todos habrían decidido ser heterosexuales, pues nadie elegiría una vida llena de señalamientos, intolerancias y discriminación.”	57
Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones	72
6.1 Conclusiones	72
6.2 Recomendaciones	74
Referencias bibliográficas	76
Anexos	79
Consentimiento informado	79
	80
Guía entrevista	81
Lista de asistencia	82

Resumen

Este informe de investigación da cuenta de las disparidades que existen con relación al trabajo digno y el acceso laboral que tiene la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo. Reconociendo que el trabajo digno es un derecho inherente a todo ser humano y que este produce bienes o servicios que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos y teniendo presente la lucha histórica de la comunidad LGBTIQ+, esta investigación se plantea visibilizar todas esas prácticas injustas que impiden el libre gozo de este derecho. En este sentido, esta investigación se propone recuperar las experiencias y vivencias de los miembros de esta comunidad en los espacios laborales del Distrito de Turbo a través de técnicas como las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales puesto que estas permiten reconocer hechos opresores por medio de la memoria, además, la revisión documental permitió reconocer la relevancia de este tema e investigación debido a la ausencia de soporte teórico. Asimismo, este proceso está transversalizado por la perspectiva de género ya que esta nos incentiva a reconocer el género como una construcción social y nos convoca a desprendernos de prejuicios relacionados con este.

Las derivaciones de esta investigación demuestran que las diferencias entre trabajo digno y acceso laboral de la población LGBTIQ+ de Turbo están fuertemente permeadas por la influencia de la religión y la presencia arraigada de estereotipos e imaginarios acerca de esta población, basados en lo socialmente aceptado para hombres y mujeres. Del mismo modo, se demuestra las condiciones precarias y discriminantes a las que se someten los miembros de esta comunidad con el fin de acceder y permanecer en un empleo. Por otro lado, las

principales conclusiones señalan que los miembros del colectivo LGBTIQ+ del Distrito de Turbo relacionan la vulneración del derecho al trabajo digno desde el acceso, la permanencia laboral y las posibilidades de ascenso.

Palabras clave: trabajo digno, espacios laborales, género, prejuicios, comunidad LGBTIQ+

Abstract

This Research report show the disparities that exist with employment relation, dignifying work and the access to work who has the community LGBTIQ+ the district of Turbo, Knowing that of hard work dignify is a labour law into entire be human and who this produce real state or government services that satisfy the community needs or provide the necessary means for the individual family support or provide the means of necessary support for them; we having present the history fighter of the community LGBTIQ+, this Research consider, to show entire this practice injustice that prevent the free joining of this human right.

In this way, this proposal research suggest, retrieve the experience and personal experiences, The experiences of the members of this community in the workplaces of the District of Turbo through techniques such as interviews, In addition, the documentary review made it possible to recognise the relevance of this topic and research due to the absence of theoretical support.

Likewise, this proces is be to, by the gender perspective, this perspective allows us reconigse the gender like a social contructions and calls on us to rid ourselves of prejudices related to it.

The derivations of this research demonstrate that the inequalities between decent work and acces to work of the population LGBTIQ from Turbo are strongly permeated by the religious influency and the entrenched presence of stereotypes and imaginaries about this population, based on what is socially accepted for men and women. likewise demonstrates the precarious and discriminatory conditions to which members of this community are subjected in order to access and remain in employment.

On the other hand, the conclusion principal point out that them collective members LGBTIQ of district of Turbo relate infringement dignify right to work decent from the access, the employment situation, job security and promotion possibilities.

Keywords: decent work, workspaces, gender, prejudice, LGBTIQ+ associate from

Introducción

La heterosexualidad se ha establecido socialmente a lo largo de la historia como el ideal sexual tradicional y cultural, por eso se consideró pertinente orientar esta investigación al reconocimiento de las experiencias y vivencias relacionadas con el ámbito laboral de aquellos que se salen de este marco heteronormativo, centrándonos en el Distrito de Turbo.

A lo largo de la historia los miembros de la comunidad LGBTIQ+ han sido rechazados y excluidos de múltiples escenarios y, a pesar de los avances que lograron en la constitución de 1991 no es mucho lo que esta situación haya cambiado. Es por ello que esta investigación se propone visibilizar las diferencias que existen alrededor del trabajo digno y el acceso a un empleo para quienes expresan una orientación sexual e identidad de género diferente a la heterosexual.

El trabajo es una actividad de suma importancia en la vida de los seres humanos ya que esta permite alcanzar niveles de bienestar individual y grupal en cuanto a la satisfacción de necesidades básicas, permite un estatus social que te brinda privilegios en esta sociedad que también está permeada por el capitalismo. Sin embargo, la relación entre trabajo digno y comunidad LGBTIQ+ es bastante complicada debido a que la sociedad ha estipulado una serie de “pactos sociales” relacionados con el rol de los géneros donde aquellos con sexualidades divergentes no están incluidos, por lo que se manifiesta una relación de rechazo, exclusión y discriminación constante.

Ahora bien, se hace pertinente mencionar que este trabajo se realizó con la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo de forma general, es decir, con miembros de la población lesbiana, siendo entendida como aquellas mujeres que sienten atracción tanto física como emocional y sentimental por otras mujeres; población gay que son aquellos hombres que se sienten atraídos física, emocional y sentimentalmente por otros hombres; población bisexual que son quienes se sienten atraídos tanto por mujeres como por hombres; población trans que son aquellos que no se

sienten identificados con su sexo biológico y deciden “migrar” a lo femenino (en relación a los hombres que no se identifican con este sexo) o a lo masculino (en relación con aquellas mujeres que no se identifican con este sexo).

En este orden de ideas, el texto es una construcción de cinco capítulos. En el primero encontramos el planteamiento del problema, la justificación, las preguntas y los objetivos de la investigación. Se formuló un objetivo general que buscó visibilizar las disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo. Asimismo, se formularon unos objetivos específicos derivados del anterior, que tuvieron el fin de trazar el camino a seguir para dar respuesta de forma íntegra a la meta principal de esta investigación.

El segundo capítulo consta del referente teórico donde se encuentran postulados relacionados con el género como los de Marcela Legarde y Judith Butler que permiten orientar y fundamentar esta investigación. Del mismo modo se encuentra el referente conceptual donde se profundiza en una serie de conceptos que permiten un mayor entendimiento de lo expresado a lo largo de este trabajo de grado.

En el tercer capítulo encontramos la memoria metodológica como aquella que dirigió el rumbo de esta investigación y la consecución de la información obtenida. En primera instancia encontramos que esta investigación tiene un enfoque cualitativo, en un segundo momento se manifiesta que la estrategia utilizada fueron las entrevistas semiestructuradas; seguidamente se exponen las técnicas utilizadas para la generación y recolección de la información así como también se hace una breve descripción de los participantes.

El cuarto capítulo está constituido por los hallazgos o resultados obtenidos con este proceso y que se encuentran estrechamente relacionados con los objetivos, el referente conceptual y el análisis de la información que fue debidamente compilada y validada.

Y finalmente encontramos el capítulo cinco, construido a partir de las conclusiones de este proceso transversalizadas por la profesión de Trabajo Social, asimismo encontramos las recomendaciones que surgen a partir del análisis de la información obtenida y los resultados de esta investigación.

Capítulo 1. Reconfiguración del problema

El propósito de este apartado es exponer la problemática, los antecedentes históricos, la justificación y los objetivos a nivel general y específicos que sustentaron el desarrollo de esta investigación.

Planteamiento del problema

La Constitución Política de 1991 reconoce que todos los colombianos tienen derecho a un trabajo digno sin distinción debido a su raza, género u orientación sexual, sin embargo, este no se cumple a cabalidad, dando lugar a problemáticas sociales como las disparidades o diferencias que existen entre el cumplimiento de este derecho y las posibilidades que tiene la comunidad LGBTIQ+ de acceder a un trabajo digno. Esta problemática se vivencia en muchos lugares del país, uno de ellos es la subregión del Urabá Antioqueño, una zona llena de una mezcla étnica por lo que siempre se ha visto relacionada con la diversidad, sin embargo, también se ha visto como una región aferrada a la heteronormatividad y las prácticas patriarcales, es por ello que la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, a partir de estereotipos creados por la sociedad Urabaense, ha sido señalada históricamente y juzgada como violadores, portadores de enfermedades, degenerados, afeminados, marimachos o bichos raros (Hernández et al., s/f); son maltratados física, verbal y psicológicamente día a día, son víctimas de homicidio a causa de su orientación sexual y son excluidos laboralmente; los pocos que logran acceder a un trabajo, la mayoría de veces como cocineros o decoradores de fiestas, sufren de discriminación constante tanto por sus compañeros de trabajo como por sus jefes.

Todas estas acciones guiadas por imaginarios y percepciones que la sociedad tiene arraigados acerca de esta comunidad han llevado a que muchos, por temor a la presión social y a la estigmatización, se rehúsen a hacer pública su orientación sexual y se nieguen a “salir del closet” como le llama esta sociedad que se niega a aceptar y respetar estas nuevas formas de identidad

sexual, con el fin de aspirar a un trabajo digno. A pesar de que en esta zona se va “avanzando” sobre el respeto a la integridad y libertad de esta comunidad y hoy son más las personas que se atreven a hablar de este tema, es muy notorio que en términos de igualdad y protección a los DD.HH establecidos en la Constitución Política de 1991, no es igual. Esta es una de las problemáticas sociales con más peso en la región a nivel cultural, religioso y económico puesto que, esta comunidad ha sido perjudicada por la homofobia y el rechazo en muchos ámbitos como el laboral, el familiar, entre otros.

En el Distrito de Turbo Antioquia, la comunidad LGBTIQ+ enfrenta desafíos significativos en el acceso a un empleo igualitario y libre de discriminación. A pesar de las leyes y políticas nacionales que protegen los derechos de esta población, persisten barreras sociales, culturales, económicas y religiosas que dificultan su inclusión plena en el mercado laboral.

El problema de esta investigación radica en la existencia de prejuicios arraigados y estereotipos negativos hacia las personas LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, lo que lleva a una discriminación sutil o abierta en el proceso de selección de personal para desempeñarse en un empleo. Estos prejuicios pueden afectar las oportunidades de empleo y crecimiento profesional para los miembros de esta comunidad, limitando sus perspectivas laborales y perpetuando la exclusión.

Además, la falta de conciencia y sensibilización sobre la diversidad sexual y de género en algunas empresas y sectores laborales también puede generar ambientes hostiles donde las personas LGBTIQ+ enfrentan acoso, burlas o marginación afectando su bienestar emocional y su rendimiento en el trabajo.

Otra dimensión del problema es la invisibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral de Turbo. La falta de representación en puestos de liderazgo y roles visibles puede dificultar

la normalización y aceptación de la diversidad en el entorno laboral, lo que a su vez puede llevar a las personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ a desistir sobre postularse para ciertos empleos.

Cabe mencionar que las diferencias biológicas se traducen socialmente generando la creación de un sistema que distingue estereotipos y distribuye roles desigualmente en el plano social, donde se siguen reproduciendo las ideologías del patriarcado (Atienza, s/f) en el Distrito de Turbo estas ideologías siguen tan marcadas que hoy excluyen y persiguen a quienes no encajan en el dualismo hombre/mujer y masculino/femenino.

Antecedentes

Desde 1976, con el nacimiento del Movimiento de Liberación Homosexual en Colombia, liderado por León Zuleta, este colectivo ha tenido una lucha interminable por lograr el reconocimiento de sus derechos y ha tenido grandes avances, pero aún siguen siendo vulnerados.

El Movimiento LGBTIQ+ colombiano tiene surgimiento en el año 1994 a raíz del premio Felipa de Souza conferido por la International Gay and Lesbian Human Rights Commission al abogado Juan Pablo Ordóñez por su trabajo investigativo sobre homicidios homosexuales en el centro de Bogotá. Es al mismo Juan Pablo Ordóñez a quién le surge la idea de crear un movimiento LGBTI en Colombia y, a su llegada al país, convoca una reunión con varios grupos que no sabían que trabajaban por el mismo objetivo; a la reunión llegó un gran número de personas, ese fue el primer intento de formar una asociación de gays y lesbianas, pero a la hora de firmar para formalizar la asociación ante la personería jurídica, muchos desistieron por la presión social y el peligro que esto implicaba, por lo que el proyecto se derrumbó. En 1998 y 1999 las senadoras Margarita Londoño y Piedad Córdoba presentaron propuestas legislativas, tales como proyectos de Ley que

buscaban el reconocimiento de los derechos del Movimiento LGBTIQ+, pero no fueron aprobados. Simultáneamente surge una plataforma de organizaciones sociales denominada Proyecto Planeta Paz que trabajaba con varios sectores, entre ellos el ambientalista, el de mujeres, etc. Invitan al abogado Rincón Perfetti para proponerle la creación de un sector LGBTIQ+; así inicia el Movimiento LGBTIQ+ colombiano.

Desde ese momento comienza su lucha por lograr un espacio en el escenario político y ser reconocido como actor político participativo; comienza su tarea para dar cuenta de la exclusión, discriminación, abusos y vulneración de derechos de los cuales son víctima los miembros de la comunidad LGBTIQ+.

En marzo de 2004, se fundó la organización no gubernamental Colombia Diversa, dirigida por la trabajadora social, activista y fundadora Marcela Sánchez Buitrago; esta organización, en primera instancia, se esforzó por indagar información sobre el estado de vulneración de los derechos de la comunidad LGBTIQ+ y desarrolló estrategias para dar a conocerlo a la sociedad. En el año 2006, crearon planes de acción para el reconocimiento de los derechos de dicha población. En 1980, se despenaliza la homosexualidad como un delito en el Código Penal de Colombia.

Con sus luchas y estrategias esta comunidad ha ganado varias batallas legales y cabe mencionar que la Constitución Política de Colombia de 1991 hizo un gran avance en lo referente a la comunidad LGBTIQ+. Esta misma, en su Artículo 25 establece: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas." (Sánchez Barrera, 2017).

Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTIQ+ y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital refiere que la discriminación y

exclusión en el ambiente laboral a razón de orientación sexual e identidad de género, ha sido una de las constantes barreras de acceso al derecho al trabajo y por consiguiente, un obstáculo para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de los sectores LGBTI, siendo diferente en frecuencia, forma y reiteración para los hombres gais y bisexuales, las mujeres lesbianas y bisexuales y las personas transgénero. Las líneas base muestran un panorama preocupante en cuanto a la realización del derecho al trabajo. En general se observa, según las cifras, que los sectores que más padecen los rigores del desempleo y el subempleo son las personas trans y las mujeres lesbianas y bisexuales y por tanto su vulneración del derecho a la seguridad social.

El 12% de las personas de los sectores LGBTI están trabajando y no tienen ningún tipo de contrato laboral. Las personas más afectadas por la informalidad son un 45% de los hombres trans, 19% de las mujeres trans y 15% de las mujeres lesbianas, quienes no tienen ningún tipo de contrato laboral a pesar de estar trabajando. La cifra tal vez más preocupante de todas: el 97% de personas de los sectores LGBTI no cotizan al sistema de seguridad social en pensiones. (Secretaría Distrital de Planeación, 2022)

En la subregión de Urabá, específicamente en el municipio de Apartadó en el año 2020, Leonardo Enrique González Galindo, para optar al título de trabajador social realizó su investigación acerca de las representaciones sobre el trabajo desde las experiencias de personas transfemeninas de dicho municipio con el objetivo de comprender las representaciones sociales que tienen las personas transfemeninas acerca del trabajo en este municipio. Encontrando que los significados que dan al trabajo las personas transfemeninas están relacionados con la función económica que este cumple titulado por las participantes “del aire uno no vive”, la posibilidad de expresión sociocultural nombrado “los trabajos ayudan a las personas”, el impacto individual o sentimental manifiesto en

“la biblia lo dice, es algo que uno tiene que hacer por obligación” y de reafirmar la identidad desde la expresión “me siento la reina del puteo y la calle es mía”.

Las significaciones en el plano de lo económico se configuran a partir del tener cosas materiales y se asocian con el dinero, las joyas, los viajes y demás asociados a lo material, “del aire uno no vive” es la ilustración de que estar, sobrevivir y alcanzar el bienestar queda relegado a la materialización de bienes y placeres. El trabajo es visto desde el vínculo y forma de lograr el respeto, con contextos que implican el progreso, la motivación al éxito y la negación de imposiciones sociales. (Galindo, 2020)

Lo mencionado anteriormente se presenta como antecedentes para mostrar la lucha que ha tenido la comunidad LGBTIQ+ para lograr el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de estos, además de dar cuenta del vacío que se presenta en esta región sobre investigaciones relacionadas con la comunidad LGBTIQ+.

Justificación

La vulneración y discriminación de la que hoy es víctima la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, nos ha llevado a centrar nuestra investigación en relación con el derecho a un trabajo digno y las disparidades que hoy rodean la promoción de este para dicha comunidad. Siendo nativos de esta región y observando las afectaciones que estos sufren por la exclusión laboral y las percepciones que la sociedad tiene sobre esta, nos ha llevado a pensar en la importancia de la reivindicación de sus derechos laborales y la visibilización de estas prácticas producto de la herencia patriarcal, llevándonos a pensar también en la necesidad de hablar y trabajar más

en descolonización, es por ello que este trabajo se realiza con el objetivo de visibilizar las múltiples violaciones a los derechos de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, haciendo énfasis en el área laboral para la reivindicación (que hoy de manera despectiva llaman inclusión forzada) de ese derecho.

En la sociedad actual, el debate sobre orientación sexual se ha esparcido por todos los medios, convirtiéndose en un tema que se utiliza para exponer sus críticas personales en público, no necesariamente hablando bien de la comunidad. Las personas homofóbicas continúan perpetuando ciegamente estereotipos falsos. No se tiene que ser lesbiana, gay, bisexual o transgénero o conocer a alguien que lo sea para verse afectado por esta problemática. Esto pocas veces es relacionado con el tema LGBTIQ+, pero la religión muchas veces influye en estas discriminaciones, promoviendo, de forma indirecta, el odio hacia los homosexuales. Este trabajo pretende dar énfasis a las experiencias que la comunidad LGBTIQ+ tiene que pasar y sobre todo su afectación emocional, actos de violencia, juicios por discriminación y todos los actos de vulneración relevantes hacia esta comunidad. En parte, muchas de estas discriminaciones son aprendidas culturalmente o desde las generaciones familiares, la mayoría de los integrantes de la familia o bien de los grupos culturales, no se percatan de los prejuicios, estereotipos y discriminaciones que les son enseñados.

El acceso igualitario a un empleo para la comunidad LGBTIQ+ en Turbo es un problema complejo que involucra factores sociales, culturales, religiosos y económicos, así como la necesidad de promover la sensibilización y la inclusión en el entorno laboral. Abordar esta problemática requiere un enfoque integral y colaborativo que involucre a empresas, instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y la propia comunidad

LGBTIQ+ para trabajar juntos en la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de los derechos de todas las personas.

Esta investigación aporta al Trabajo Social reflexiones que emanan desde un pensamiento crítico, promoviendo así un interés colectivo de y para la integración, vinculación y respeto de las personas LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, además de aportar a que el Trabajo Social se piense la diversidad y la deconstrucción de; por otro lado, esta investigación aporta a la visibilización con y desde las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ de este municipio contribuyendo a su lucha por el reconocimiento y la reivindicación de sus derechos por medio de su percepción sobre la vulneración de este derecho desde la experiencia. También puede aportar a la deconstrucción de pensamientos y prácticas patriarcales que históricamente se han replicado y que promueven la marginación y exclusión de esta comunidad.

Todo lo mencionado anteriormente desencadenó una serie de interrogantes que dan pie a esta investigación, por ejemplo: ¿Cómo las percepciones que tienen los habitantes del Distrito de Turbo sobre las personas LGBTIQ+ influyen en el desarrollo laboral de estas? ¿Qué percepciones tienen los miembros de la Comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo sobre la vulnerabilidad de su derecho al trabajo?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo general

Visibilizar las disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, para aportar a la reivindicación de sus derechos laborales.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar las formas en que se conciben a las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales del Distrito de Turbo
- Reconocer las percepciones que tienen los miembros de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo sobre la vulneración del derecho al trabajo
- Analizar las percepciones sobre la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo y su influencia en la vulneración del derecho al trabajo

Capítulo 2. Referentes de la investigación

2.1 Referente teórico:

Esta investigación toma como fundamento lo planteado por Marcela Lagarde sobre la perspectiva de género: el orden de género es construido, es decir, que la organización y distribución de puestos y tareas en la sociedad como “masculinos” y “femeninos” no depende de la genética, sino que procede de la costumbre, la cultura, la tradición o los “pactos sociales”, continuando con esta idea citamos a Judith Butler, el género y el sexo son actuaciones, actos performativos que son modalidades del discurso autoritario; tal performatividad alude en el mismo sentido al poder del discurso para realizar (producir) aquello que enuncia, y por lo tanto permite reflexionar acerca de cómo el poder hegemónico heterocentrado actúa como discurso creador de realidades socioculturales. (Butler, s/f)

Esta perspectiva es mucho más abierta puesto que permite plantearnos tanto la feminidad como la masculinidad como hechos indeterminados, mutables, es decir, modificables de acuerdo con la sociedad que queremos construir, pues el orden de lo biológico sería el orden de la determinación, de lo dado.

Desde la perspectiva de género se afirma que las características psicológicas, económicas, sociales, culturales, jurídicas y políticas se adquieren y que van asociadas al sexo. Todo lo que somos es un producto histórico.

La perspectiva de género trata de explicar cómo se construye el ser hombre o ser mujer sobre los cuerpos sexuados femeninos y masculinos. Esta es una voluntad política por transformar el orden de género. Reconoce que existe un orden de género y que además se le considera opresivo. (Lagarde, 1994).

La perspectiva de género implica hablar de la relación equitativa entre ambos sexos, sabiendo respetar las diferencias biológicas y, por tanto, nos lleva a entender las relaciones hombre – mujer

desde otro punto de vista, siendo esta un instrumento de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres, para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Dicha perspectiva permite entender de manera nueva los problemas viejos, ubicarlos en esferas diferentes (Carapia, 2004).

De acuerdo con Marta Lamas, en el ámbito laboral es importante suprimir la discriminación que afecta a la población, eliminar representaciones, imaginarios y discursos que reafirman los estereotipos de género; la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es “propio de cada sexo”. La perspectiva de género reconoce ese contexto cultural en el que las personas que no encajan en ese binarismo o no siguen la ideología de la sociedad sobre el quehacer de los hombres y el quehacer de las mujeres son tratados como seres antinaturales, sin capacidades humanas e incluso como seres sin derechos. (Marta Lamas, s/f)

La perspectiva de género pone especial atención a los sujetos feminizados, es decir, a quienes en virtud de la operación del sistema sexo-género, independientemente de su identidad, se encuentran en una posición subordinada y excluida, en este caso, mujeres lesbianas, trans y bisexuales, hombres trans y personas no binarias e intersex. Esa posición implica empobrecimiento. Este enfoque conlleva establecer medidas diferenciales o acciones afirmativas específicas para estos grupos considerados dentro de los sectores LGBTI. También implica de sí la aplicación de un enfoque interseccional, dado que la feminización de los sujetos no se da solo en virtud de la operación del sistema sexo género sino también de otros sistemas como raza, edad, capacitismo, etnicidad, nacionalidad, entre otros. Es importante recordar que una perspectiva interseccional no consiste en sumar identidades, sino en entender cómo se coproducen y operan de manera simultánea los sistemas de opresión/representación. (Secretaría Distrital de Planeación, 2022)

2.2 Referente conceptual:

2.2.1 Trabajo digno:

Para esta investigación se tomó como categoría el trabajo digno, entendiéndose este como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social. (Levaggi, s/f).

El trabajo digno se opone a la idea de instrumentalidad que hereda el capitalismo y se propone entonces, promover el respeto entre empleadores y empleados, el libre desarrollo de las personas dentro de los espacios laborales, el progreso económico para apostar a una mejor calidad de vida . Trabajo digno es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartito. (Levaggi, s/f)

Entonces, el Trabajo Digno hace referencia a una condición laboral en la cual los trabajadores sean tratados con respeto, equidad y justicia en su espacio laboral. Implica que los empleados reciban una remuneración justa por su trabajo, disfruten de condiciones laborales seguras y saludables, además de tener la oportunidad de desarrollarse profesional y personalmente, y sean tratados con igualdad y sin discriminación alguna. El trabajo digno también implica el respeto a los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra la explotación y el abuso laboral. En resumen, el trabajo digno busca asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de trabajar en condiciones que les permitan vivir con dignidad y prosperar.

2.2.2 LGBTIQ+

acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo + representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican así mismas utilizando otros términos.

- Lesbiana: mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.
- Gay: hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia otros hombres.
- Bisexual: persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia más de un sexo.
- Trans/Transgénero: términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se le asignó al nacer. “Trans”,

“Transgénero” y “No binario” son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique así misma con un hombre, una mujer o en transición, simplemente como “trans” o “transgénero”, con otro sexo o con ningún sexo.

- Intersexual: persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo femenino y masculino. “Intersexual” es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40% variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nacen con rasgos intersexuales.
- Queer: el término “queer”, tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran variedad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC) o como una alternativa a la expresión “personas con diversas SOGIESC” o al acrónimo LGBT. El término “queer” es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.
(Resumen - Inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo, 2022)

2.2.3 Discriminación Laboral a la Comunidad LGBTIQ+:

Los mercados de trabajo han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad por su orientación sexual, sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos. Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración.

La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. Los procesos de discriminación contra la población LGBTIQ+ ocasionan que las relaciones sociales de dicha comunidad se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de estos, lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales y diversos a dicha población. El mercado dual del trabajo, partiendo de la teoría de segmentación del mercado laboral, el cual está dividido en dos sectores, el primario y el secundario. El primero, también llamado sector formal, brinda puestos de trabajo con salarios altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo. (Universidad de La Salle et al., 2017)

Lo mencionado anteriormente deja ver que existe una discriminación masiva hacia esta comunidad, ya que a causa de su orientación sexual tienen una probabilidad muy baja de acceder a estos beneficios.

Por otro lado, los puestos del sector secundario o sector informal tienden a ofrecer salarios bajos, tener peores condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo y contratos temporales. Convirtiéndose en el diario vivir de los miembros de esta comunidad.

Según la Cámara de Comercio LGBTIQ+ de Bogotá, en Colombia cuando hablamos del entorno laboral, esta está sujeta a aspectos discriminatorios que parecieran simples, como la identificación en formularios. La binariedad de las casillas para marcar, según manifiestan algunos miembros de la comunidad, los hace sentir incómodos. Además, las personas trans que están en su proceso de construcción de identidad y deben cambiar sus documentos personales, no encuentran una comprensión por parte de las compañías y sienten que la gente a cargo no está preparada. (Gómez, s/f). Comprender la concepción de la realidad de la comunidad LGBTIQ+ es indispensable, por lo que es necesario vincular nuevas formas de identificación que no sean heteronormativas como la antes mencionada con los formularios. Se necesita concientizar y sensibilizar a la sociedad sobre temas relacionados con el género para aportar a una sociedad más empática.

Capítulo 3. Metodología de la investigación

3.1 Enfoque: Investigación Social Cualitativa

La investigación cualitativa permite comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes los viven, estudiar la realidad en su contexto natural, tal y como sucede intentando sacar sentido e interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Esta investigación se desarrolla entonces desde el enfoque cualitativo puesto que esta nos permite construir conocimiento con los sujetos adentrándonos en su mundo a través del contacto directo con dichos actores y escenarios, además, el enfoque cualitativo entiende lo cotidiano como espacio de comprensión de la realidad con énfasis en lo local, lo regional, lo micro y nos permite trabajar bajo diseños flexibles.

La investigación cualitativa no constituye solamente una manera de aproximarse a las realidades sociales para indagar sobre ellas, pues sus propósitos se inscriben también en un esfuerzo de naturaleza metodológica y teórica, producto de un cambio paradigmático de amplia significación que resultó de una polémica muy productiva sobre los soportes en los cuales se había sostenido hasta entonces la investigación empírica. (Galeano Marín, 2004)

La investigación social cualitativa apunta a la comprensión de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de los diversos actores sociales, con una mirada "desde adentro", y rescatando la singularidad y las particularidades propias de los procesos sociales. (Galeano Marín, 2004)

La investigación cualitativa podría entenderse como "una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas,

narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo casetes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos". Para esta autora la mayor parte de los estudios cualitativos están preocupados por el entorno de los acontecimientos, y centran su indagación en aquellos contextos naturales, o tomados tal y como se encuentran, más que reconstruidos o modificados por el investigador, en los que los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente. Significa "lo real, más que lo abstracto: lo global y concreto, más que lo disgregado y cuantificado". (Gregorio Rodríguez et al., 1996)

Lo mencionado anteriormente nos lleva a elegir la investigación cualitativa como enfoque para el presente trabajo, reconociendo la flexibilidad que esta ofrece.

3.2 Estrategia: Historia Oral

La historia oral, presupone un conocimiento profundo del tema en cuestión, obtenido a través de documentos, diarios, libros, anuarios, es necesario dominio del contexto histórico del que vivió el testigo, así como su vida y obra. (Schettini & Cortazzo, 2016) esta estrategia permite entonces la participación activa del investigador puesto que es este quien cede la palabra, interviene y guía la construcción del relato, además el éxito depende de la situación de la entrevista y esto es responsabilidad de quien investiga, que con su experiencia deberá crear un clima de confianza mutua, deberá dejar de lado sus prejuicios, no podrá juzgar ni manifestar desagrado, ni compasión, no ser agresivo y si necesita interrumpir deberá buscar el momento adecuado para hacerlo. Debe respetar, inclusive, el ritmo que quiera imponer el entrevistado. Debe garantizar el secreto y confidencialidad de lo dicho a no ser que medie una autorización escrita para su publicación y/o divulgación. (Schettini & Cortazzo, 2016)

Debemos ver la información no en función de un único informante sino en términos de un conjunto de testimonios que informan sobre el tema en cuestión de forma tal de explorarlo no

sólo internamente sino también externamente confrontando los datos con los disponibles por otras fuentes.

Lo mencionado anteriormente nos lleva a utilizar la historia oral como estrategia para el desarrollo de esta investigación.

La creación de la fuente oral requiere la coparticipación de los informantes, considerados como sujetos activos de la investigación (Galeano Marín, 2004) por lo que a través de esta estrategia de investigación podemos participar discretamente, dándole el protagonismo a los sujetos puesto que son los conocedores de su propia historia y de su realidad.

3.3 Técnicas:

Para la recolección, generación y análisis de la información es necesaria la implementación de técnicas que son propias de la investigación cualitativa y que nos permiten reconocer y comprender la situación en su contexto para aportar a la visibilización de las mismas, en esas técnicas que utilizaremos son:

3.3.1 Observación participante

Todos los fenómenos y sucesos que ocurren en un lugar o escenario son objeto de observación. Precisamente, “observar es un proceso que requiere atención voluntaria, selectiva, inteligente, orientado por un proceso terminal u organizado”. En este sentido, se puede considerar que esta técnica es la piedra angular de los métodos de investigación cualitativa, ya que observar no consiste simplemente en mirar, sino en buscar. Es una técnica de recogida de información en la cual el observador participa en la vida del grupo u organización que estudia, es decir, el investigador se sumerge en el escenario y en la vida de los sujetos, objeto de estudio para oír, ver y desarrollar como los sujetos que la viven, que implica la intervención directa del observador de forma que el investigador puede intervenir en la vida del grupo. (Sánchez et al., 2021)

El observador participa de la situación que está observando, es decir, penetra en la experiencia de otros dentro de un grupo o institución. Pretende convertirse en uno más, analizando sus propias reacciones, intenciones y motivos y también los de los demás. (Munarriz, s/f) por ende, el observador participante debe plantearse una serie de preguntas y estrategias antes y durante su relacionamiento con el contexto y la población.

El observar científicamente requiere, por parte del investigador, saber investigar, poder separar lo relevante de lo trivial, aprender a hacer anotaciones organizadas, saber describir a los sujetos en su apariencia física, modismos, forma de hablar y actuar. (Schettini & Cortazzo, 2016)

3.3.2 Revisión documental

La revisión documental resulta de mucho interés; ya que esta “constituye el punto de entrada a la investigación, incluso en ocasiones es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales” (Quintana 2006:34). Por medio de esta es posible obtener información valiosa para lograr el encuadre que incluye, básicamente, describir los acontecimientos rutinarios, así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis, así mismo, conocer los nombres e identificar los roles de las personas es clave en esta situación sociocultural. Revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad, que caracterizan a los que han escrito los documentos. (Sánchez et al., 2021)

3.3.3 Entrevista semiestructurada

La entrevista semiestructurada es una conversación cara a cara entre entrevistador/entrevistado, donde el investigador plantea una serie de preguntas, que parten de los interrogantes aparecidos en el transcurso de los análisis de los datos o de las hipótesis que se van intuyendo y que, a su vez las respuestas dadas por el entrevistado pueden provocar nuevas preguntas por parte del

investigador para clarificar los temas planteados. El conocimiento previo de todo proceso permitirá al entrevistador orientar la entrevista. La guía de la entrevista que utilizará el investigador sirve para tener en cuenta todos los temas que son relevantes y, por tanto, sobre los que tenemos que indagar, aunque no es necesario mantener un orden en el desarrollo de la entrevista.

La entrevista semiestructurada, generalmente, se utiliza cuando, a partir de la observación, nos queden lagunas que requieran una mayor profundización para comprender cierto tipo de acciones, o en la última fase del estudio para clarificar ciertas contradicciones entre lo observado y la información recogida por otras fuentes (entrevistas anteriores, documentos, etc.), que pudieran crear problemas de relación si los intentáramos esclarecer durante el estudio. Así pues, se utiliza para recoger la información más delicada, pero que nos es necesaria en la investigación. De la misma manera, al final del estudio nos podemos plantear una serie de interrogantes a los cuales pueden dar respuesta los participantes a través de la entrevista semiestructurada. (Munarriz, s/f).

Se caracteriza por ser un proceso comunicativo que se da en un encuentro entre sujetos, previamente negociado y planificado. La finalidad primordial de la entrevista -en investigación cualitativa- es acceder a la perspectiva de los sujetos; comprender sus percepciones y sus sentimientos; sus acciones y sus motivaciones. Apunta a conocer las creencias, las opiniones, los significados y las acciones que los sujetos y poblaciones le dan a sus propias experiencias. (Schettini & Cortazzo, 2016)

Esta técnica nos permite comprender cómo ven el problema y los términos que utilizan para referirse al mismo.

3.3.4 Historia de vida

Eliane Vieras citando a Pereira de Queiroz, hace mención de que la historia de vida es definida como el relato de un narrador sobre su existencia a través del tiempo, intentando reconstituir los acontecimientos que vivió y transmitir la experiencia que adquirió. Narrativa lineal e individual de los acontecimientos que él considera significativos, a través de la cual se delinean las relaciones con los miembros de su grupo, de su profesión, de su clase social, de su sociedad global, que cabe al investigador mostrar. De esa forma, el interés de ese último está en captar algo que trasciende el carácter individual de lo que es transmitido y que se inserta en las colectividades a las que el narrador pertenece” (Veras, 2010)

Por otro lado, María Eumelia plantea que la historia de vida es una estrategia de investigación social contemporánea utilizada en especial, pero no exclusivamente, por la historia, y su propósito es la comprensión de procesos y situaciones sociales a partir de la creación y el enriquecimiento de fuentes testimoniales. La historia de vida son las memorias y recuerdos de la gente viva sobre su pasado". Como estrategia de investigación, desarrolla un proceso metodológico cuyas particulares características implican crear la fuente y usarla de diversos modos.

La historia de vida supone la recuperación sistemática de un corpus de información acerca de sujetos que vivieron un hecho histórico, o de situaciones o contextos socioculturales que el investigador pretende comprender desde el discurso de sus protagonistas. La historia de vida se refiere a todo aquello que puede transmitirse por la boca y la memoria: sucesos, eventos, hechos, prácticas y saberes, formas de ver el mundo y de transformarlo, nociones éticas y principios morales que pueden ser recogidos mediante conversaciones más o menos estructuradas (historia de vida y entrevistas en profundidad): cohabitando entre la población que se investiga por

periodos más o menos largos (observación participativa), recogiendo relatos comunes, cuentos, mitos de diferentes órdenes.

Su propósito es comprender, desde la perspectiva cualitativa, procesos y situaciones de carácter individual o social, en niveles grupales locales y regionales. (Galeano Marín, 2004).

Capítulo 4. Memoria metodológica

Para el desarrollo de la investigación disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo se determinaron unos criterios de selección que determinaron a los participantes de este proceso, atendiendo a esto, ocho habitantes del Distrito de Turbo con edades comprendidas entre los 18 y 24 años se hicieron partícipes de esta investigación expresando su experiencia frente al ámbito laboral.

Los participantes de esta investigación en su mayoría fueron bachilleres, otros trascendieron sus estudios a nivel técnico ya graduados y uno a punto de culminar. Es importante resaltar que cada uno de los participantes tiene pensamientos y creencias contrarios, además de vivir en zonas o sectores diferentes como el sector rural y el sector urbano, ya que esto de cierto modo ha influido un poco al momento de aplicar a ciertos empleos.

N°	Nombre	Edad	Nivel educativo	Ocupación/oficio
1	E. D	18	Bachiller	Asesor comercial
2	F. M. J. M	24	Bachiller	Gasolinero
3	O. C. M	24	Técnico	Mesero
4	M. M	20	Bachiller	Vendedora en una panadería
5	K. Y. Q	20	Técnica	Empleada doméstica
6	S. M. M	24	Técnico	Regente en farmacia
7	C. J	18	Bachiller	Domiciliario
8	J. M	24	Bachiller	Estilista

Teniendo en cuenta la descripción de los participantes de la investigación es pertinente aclarar que a cada uno de ellos se le informó sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de investigación y evaluación que se llevaron a cabo, además de precisar que se les respetaría su derecho al anonimato o confidencialidad y que este trabajo sería archivado de forma digital en el repositorio de la Universidad de Antioquia. Continuando con la idea anterior, se les explicó sobre la importancia de abordar el tema de la diversidad sexual desde el Trabajo Social para aportar al reconocimiento e inclusión de dicha comunidad partiendo de que cada uno de ellos es conocedor

de su realidad y que son sujetos autónomos portadores de múltiples saberes, además se hizo énfasis en la relevancia de un relacionamiento sano y recíproco entre todos los involucrados en esta investigación para lograr un intercambio de conocimiento.

Teniendo claro lo mencionado anteriormente, pasamos a describir las experiencias expresadas por los participantes de la investigación en relación con el acceso laboral de las personas con orientación sexual diversa en el Distrito de Turbo.

Capítulo 5. Resultados

5.1 Percepciones hacia las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales del Distrito de Turbo

La orientación sexual y la identidad de género diversa es un tema que ha estado presente a lo largo de la historia de los seres humanos y que al principio esto no era visto con malos ojos, pues como lo expresa Richard Sennett en su libro *Carne y Piedra*, en la antigua Grecia el cuerpo y la sexualidad eran vistos como elementos positivos de ciudadanía y afirmantes de la dignidad de los ciudadanos Atenienses, más que un factor excluyente, por ello durante su ciclo vital, un varón griego era amado por hombres mayores y sentía amor por muchachos a medida que aumentaba su edad; asimismo, también sentía amor erótico por las mujeres, (Sennett, 1997) del mismo modo, los griegos se referían a las prácticas sexuales entre hombres como afeminamiento ya que no contemplaban la homosexualidad. Continuando con esta idea, los hombres afeminados deseaban activamente que los hombres fuertes los sometieran a papeles pasivos o receptivos durante las relaciones sexuales, hecho que era totalmente natural entre los ciudadanos Atenienses, pero a partir del auge del patriarcado y la gran influencia de la religión se fueron creando una serie de imaginarios, percepciones y estereotipos que demarcaban el ser hombre/mujer dentro de la sociedad y fueron estos mismos los generadores del rechazo y exclusión de aquellas personas que no cumplían con estos estándares y que se salían de lo planteado por la heteronormatividad, pues con las prácticas patriarcales el cuerpo toma una concepción totalmente diferente, tal como lo plantea Julieta Paredes en el *Entronque del Patriarcado*, el cuerpo y los cuerpos eran entendidos como materialidad biológica de energía y espiritualidad anímica, es decir que eran vistos como una integralidad por lo que el tratamiento a las mujeres era muy parecido al de los hombres –lo que no quiere decir igualitario– pues era la comunidad la que determinaba las actividades de acuerdo a las edades y sexo (Paredes, 2018) pero a partir de la reconfiguración del patriarcado los cuerpos quedan

reducidos al binarismo cuerpo y alma, donde el cuerpo es concebido igual a un objeto. En el entronque patriarcal este binarismo minimiza el cuerpo, por lo que los colonizadores entraron en dilema al no estar seguros de que los indígenas tuvieran alma y como evidentemente tenían cuerpos estos quedaron a merced de la explotación y opresión por parte de los invasores, así el cuerpo de las mujeres indígenas se convirtió en objeto sexual, perdiendo toda autonomía sobre sus cuerpos y su sexualidad.

Asimismo, el patriarcado se reconfigura a medida que la sociedad avanza, es por ello que actualmente estigmatiza aquellas personas que deciden hacerle frente a sus formas de opresión y expresan su sexualidad libremente.

Teniendo en cuenta lo mencionado, en este capítulo se describen las percepciones e imaginarios que se tienen sobre las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ del distrito de Turbo con la intención de identificar las formas en que se conciben a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en los espacios laborales del Distrito de Turbo.

Sin embargo, es necesario precisar el significado de la categoría LGBTIQ+ antes de mencionar las percepciones e imaginarios que giran alrededor de esta. En este orden de ideas, la letra L de esta sigla hace referencia a lesbiana, entendiéndose esta como una mujer que siente atracción tanto física como emocional y sexual hacia otras mujeres; la letra G se refiere a gay, entendida como un hombre que se siente atraído física, emocional y sexualmente por otros hombres; la letra B hace referencia a las personas bisexuales, quienes sienten atracción física, emocional y sexual por personas de ambos sexos; la letra T hace referencia a las personas transgénero, quienes se identifican como hombres o mujeres pero dicha identidad difiere del sexo asignado al nacer; la letra I se refiere entonces a las personas que tienen rasgos tanto femeninos como masculinos; la letra Q que se refiere a las personas no binarias, esta letra se refiere al término

Queer que traducido al español significa raro y por último se encuentra el signo + que se utiliza para mencionar a todas las personas que no se identifican con ninguna de las letras mencionadas anteriormente. (Henríquez Vega & Díaz Mantilla, 2019)

Asimismo, es importante mencionar que la categoría percepción es el proceso por el cual nos formamos una primera impresión de una persona y establecemos una relación con ella. Como lo manifiesta Luz María Vargas, la percepción es el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas Melgarejo, 1994) precisando que la percepción es el procedimiento por el cual los individuos reconocen e interpretan acciones de otros para generar juicios como un fin último, que se conforman a partir de las pautas ideológicas y de estructuras de culturas y tradiciones que son aprendidas desde la infancia.

De la misma forma, es necesario abordar la categoría de imaginarios, entendida como a un conjunto de significados que permiten asignar sentido a las nociones que se tienen sobre la vida, y a las nociones ideológicas compartidas en sociedad (Beltrán Espitia, Chaverra Valencia, Mosquera Ruíz, & Hinestroza, 2017) manifestando que los imaginarios son los significados que se le atribuyen a los sucesos del día a día influyendo en la manera como se perciben a los demás sujetos comprendiendo aspectos históricos y sociales, convirtiéndose en generadores del orden social, pues estos pueden ser transmitidos de generación en generación a través de la comunicación, de esta manera se considera que la realidad es múltiple y cada individuo construye sus imaginarios con base a sus experiencias, en donde se elaboran esquemas como la comunicación social, la cual guía la percepción y establece parámetros sociales como lo plantea (Cubeiro, 2015). Siguiendo con esta idea, son esos parámetros sociales sobre cómo debería actuar un hombre o una mujer lo que lleva

a la exclusión de los grupos que no cumplen con ello, pues los imaginarios sociales se fundamentan en la protección de la identidad social y todo aquel que atente contra esta es menospreciado y rechazado por la sociedad.

5.1.1 Percepciones desde la institucionalidad: Alcaldía y Secretaría de inclusión

Iniciamos este capítulo hablando de las percepciones que se tienen sobre las personas LGBTIQ+ desde la institucionalidad, haciendo referencia con este término a la capacidad del Estado para configurar su distribución político-administrativamente, quien para garantizar la organización de los diferentes municipios o Distritos del territorio colombiano establece órganos de control dentro de los cuales encontramos las Alcaldías que son un órgano de elección popular, de carácter deliberante, con funciones de fijación de prioridades y directrices del desarrollo municipal; dispone lo conveniente para la administración del Municipio.

Retomando la idea anterior, dentro de la organización de la Alcaldía de Turbo encontramos diferentes dependencias o secretarías que aportan al desarrollo y organización del Distrito, entre estas encontramos la Secretaría de Inclusión Social que se encarga de diseñar e implementar políticas de atención y generar oportunidades para las poblaciones minoritarias o en situación de vulnerabilidad.

A partir del primer acercamiento que tuvimos con el colectivo en la marcha LGBTIQ+ del Distrito, tuvimos la oportunidad de acercarnos a empleados de esta secretaría, que son personas con niveles educativos, estratos socioeconómicos, creencias religiosas y prácticas de crianza totalmente diferentes. Con dicha aproximación a esta secretaría logramos evidenciar el desinterés y la falta de voluntad que tienen algunas instituciones del Distrito para acompañar procesos beneficiosos para esta comunidad, además de dejar en evidencia la discriminación que desde esta se ejerce.

Una de estas muestras discriminatorias se evidencia con el siguiente comentario “Los muchachos se fueron ya porque no quieren que los confundan o crean que también son de la comunidad gay” (S, 2023)

Con esta expresión se puede ver el rechazo a la participación visible por parte del personal hetero masculino por “temor” a ser relacionados, confundidos o asociados a la homosexualidad o ser de sexo disidente y la naturalización de estas acciones por el resto del personal.



Paradójicamente, desde la institucionalidad también se tiene la percepción de que los miembros de la comunidad LGBTIQ+ son personas que diariamente están buscando un trato diferencial como se manifiesta en el siguiente testimonio: “A mi ellos me rayan porque siempre

quieren que les den un trato especial” (P, 2024). En este mismo sentido, citamos otro testimonio que reafirma lo mencionado anteriormente, “la misma comunidad está exigiendo tener preferencias sobre el resto de las comunidades que ahí si no veo porque si yo reclamo igualdad debo estar regido por el mismo racero” (Eduar, 2024) evidenciando una vez más que se está en contra de que a los miembros de esta comunidad se les reconozcan como población especial.

Con este comentario se puede ver que a pesar de que la comunidad es reconocida como una población con enfoque diferencial, para quienes representan la institucionalidad esto no debería ser así puesto que consideran que se les debería dar un trato igual que a los demás, asimismo, nos permite observar que se entrecruzan lo profesional con lo personal debido a que sus percepciones acerca de esta comunidad son tan fuertes que terminan marcando su accionar como profesionales.

Así mismo, se manifiesta con la poca contratación de personal LGBTIQ+ en instituciones del Estado como lo evidencia el siguiente comentario: “particularmente no lo contrataría, desde mi convención religiosa porque siempre está la parte delicada de que esta persona pueda influir en su tendencia cierto, hacia los demás” (Julio, 2024) dejando ver también que la religión es el principal motor para la toma de decisiones relacionadas con esta comunidad. Del mismo modo, esto también se puede entrever con la poca presencia de personas OSIGD laborando e espacios relacionados con la Alcaldía Distrital de Turbo, pues en esta solo hay dos personas que se expresan abiertamente como gay contratados, uno en el área de comunicaciones y otro en la Secretaría de Gobierno como lo afirma el siguiente testimonio: “sí, en la Alcaldía si hay gais trabajando, hay uno en secretaria de gobierno, ah y el de comunicaciones también es gay”(P, 2024) con esto también se logra observar que se da la contratación de personal perteneciente al grupo de quienes se reconocen como gais puesto que es más fácil pasar desapercibidos y camuflarlo un poco. Simultáneamente, la discriminación hacia esta comunidad LGBTIQ+ se manifiesta en la falta de voluntad para crear

políticas, programas o proyectos que beneficien a los miembros de esta, pues actualmente no se tiene una política pública para las personas LGBTIQ+ y se puede afirmar con el siguiente comentario: “no, actualmente no hay políticas públicas para esa población” (P, 2024)

Con el siguiente testimonio demostramos que desde la institucionalidad se les respeta a los miembros de la comunidad LGBTIQ+ como personas, pero que las formas de actuar y su proceder no lo comparten “pues no tengo concepto homofóbico, o sea acepto a la persona más el actuar de ellas no lo comparto” (Eduar, 2024)

Cabe señalar que las posturas frente a la comunidad LGBTIQ+ están divididas, pues hay quienes reconocen que la contratación se debe dar por mérito sin tener en cuenta su orientación sexual e identidad de género como lo expresa un participante en el siguiente comentario: “gracias a Dios hoy todo es por mérito, la meritocracia es fundamental pero se tienen que preparar” (Duvan, 2024)

En este mismo orden de ideas, citamos otro testimonio que nos permite demostrar que dentro de estas instituciones hay quienes están de acuerdo con la contratación de personal LGBTIQ+, “no tengo ningún problema, si personas de la comunidad LGBTIQ+ son contratadas en estas entidades es porque cumplen con el conocimiento y las funciones para esas funciones” (Eduardo, 2024). Este mismo participante expresa que si tuviera la oportunidad de contratar a estas personas, lo haría: “como lo dije anteriormente, si está en mi poder si cumple con el conocimiento y las capacidades no tendría ningún problema en hacer la contratación” (Eduardo, 2024)

5.1.2 Percepciones desde el sector informal

Continuamos con la reconstrucción de las experiencias relacionadas con el ámbito laboral de las personas LGBTIQ+ del Distrito de Turbo desde el sector informal siendo este uno de los

escenarios más importantes del mercado laboral del Distrito de Turbo ya que muchos de los habitantes de este territorio trabajan en la informalidad sin acceso a prestaciones sociales o beneficios laborales. En este sector también se evidencia la discriminación y el rechazo a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa así como los imaginarios que tienen sobre quienes pertenecen a este colectivo, como prueba de ello se evidencia el siguiente testimonio:

“Me puse a buscar trabajo en el centro de Turbo y todo bien hasta que me preguntaron por mi orientación, eso fue en un almacén de zapatos y me iba bien porque yo soy muy amable y el problema con esta gente de acá envidiosa y venenosa es que confunden amabilidad con coqueteo y todo me lo querían achacar a mí, entonces mis compañeras empezaron a decir que yo enamoraba a las clientas y hasta que ellas se sentían acosadas” (Mariana, 2024)



Este testimonio deja al descubierto los imaginarios que giran en torno a esta población, pues son tildados de anormal, dañado, guache y promiscuo en el caso de las personas gais, igualmente las mujeres que se declaran abiertamente como lesbianas son tachadas de raras, bruscas, temerarias y locas, además existe una tendencia a vincular de manera directa a las lesbianas con mujeres rudas, masculinas y con características muy específicas de vestuario y comportamiento, del mismo modo se tiene la idea de que todas las personas homosexuales quieren ser mujeres y en el caso de las lesbianas se piensa que quieren ser hombres, esta situación se agudiza con las personas trans pues existe una marcada tendencia a vincularlas con la prostitución, la violencia y el peligro (Lorduy et al., s/f) este pensamiento sobre las personas con orientación sexual e identidad de género diversa ponen de manifiesto una serie de prejuicios y estereotipos sobre la comunidad LGBTIQ+, además de lo mencionado, se tiene la falsa idea de que las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ están constantemente seduciendo a las personas con quien tienen algún tipo de contacto, lo que lleva a que algunos tomen acciones extremas frente a esta situación para no exponerse a los comentarios negativos de la sociedad como lo deja plasmado un participante de esta investigación en el siguiente testimonio:

“Ahí (Lugar de trabajo), ustedes me ven serio, yo tanqueo normal, pero no me gusta tratar con clientes hombres” (Fredys, 2023)”

Con este comentario se deja ver que hay una tensión al relacionamiento con hombres heterosexuales puesto que ellos manifiestan su rechazo hacia la comunidad LGBTIQ+ por la afectación al mandato de masculinidad, por lo que en algunos casos optan por limitar su contacto con personas heterosexuales, aunque este accionar les ocasione malestar al momento de desempeñar su trabajo, para protegerse de los comentarios mal intencionados de personas que aún satanizan el hecho de ser de sexo disidente.



Por consiguiente las percepciones e imaginarios asociados a la comunidad LGBTIQ+ se ligan a desórdenes y al ser indecorosos ya que asumen que su comportamiento, forma de ser y vivir su vida no es la adecuada. Creyendo que todas las personas sexo disidentes son lo mismo “maricas” tal como lo menciona Guillermo Correa en su libro *locas de pueblo*. En el ojo heterosexual todas eran maricas, locas, invertidas, desviadas o dañadas sin importar si se trataba de lesbianas, personas trans, hombres homosexuales o bisexuales, la más mínima desviación a la heteronorma suponía un lugar de injuria en el campo de las representaciones.

Por otra parte, suponen que una persona sexo disidente solo puede salir adelante y salir del closet libremente, seria fuera de su propio entorno y aún más en Medellín no en el distrito ya que en él,

solo podría ser utilizado como obra de mano barata. Existe, incluso en la literatura especializada una insistencia en la relaciones entre homosexualidad y ciudad donde la migración a las grandes ciudades y el alejamiento del control moral de las pequeñas comunidades es una cuestión necesaria para la emergencia de esta experiencia particular.

Teniendo en cuenta lo anterior el pensamiento heteronormativo encasilla y condiciona al colectivo LGBTIQ+ a unos tipos de trabajos los cuales no son denigrantes pero si lo catalogan como trabajos de “maricas” creando una violencia simbólica hacia cualquier hetero o persona sexo disidente que se acerque a ellas, un ejemplo claro: el hombre en la cocina huele a mierda de gallina haciendo referencia a una labor designada para la mujer y el hombre que está dentro de la cocina no es un hombre completo. las mujeres no pueden hacer ciertos trabajos que son culturalmente impuestos para los hombres como la construcción y las que los hacen son “marimachos.” A pesar del moralismo y "la montanera" cotidiana, las maricas y locas de los pueblos organizan fiestas, matrimonios, desfiles, procesiones, danzas, obras de teatro y una serie de acontecimientos fuertemente ligados a las tradiciones hegemónicas.

Concluimos este capítulo mencionando que la lucha de la comunidad LGBTIQ+ ha sido bastante ardua y ha logrado avances sumamente importantes, sin embargo, su lucha se hace un poco más difícil puesto que en espacios donde se asume que deberían apoyarlos como ciudadanos del Distrito y sujetos con derechos también son rechazados debido a que los funcionarios transcendieron de su postura profesional a su postura personal, hasta tal punto que no cuentan con apoyo institucional.

Del mismo modo, se manifiesta que la religión es un móvil de gran influencia en la determinación de lo correcto y lo incorrecto y por ende en la aceptación o no de estas personas, ya que quienes tienen una postura extremista refugiada en la religión son quienes catalogan a las personas LGBTIQ+ como inmorales y con inclinaciones en contra de la voluntad de Dios.

5.2 Igualdad sin etiquetas, orgullo sin límites: vulneración del derecho al trabajo digno

Este capítulo desarrolla las percepciones sociales que los participantes de la investigación tienen sobre la vulneración del derecho al trabajo a partir de sus vivencias en el ámbito laboral. Con este capítulo queremos dar cuenta de estas percepciones haciendo énfasis en que en el vasto y complejo tejido de las relaciones o contexto laboral, la diversidad emerge como un valor inapreciable y, al mismo tiempo como un desafío persistente. En este capítulo nos adentramos en la problemática de la aceptación y la inclusión en lo que al ámbito laboral se refiere, también logramos evidenciar como el rechazo en contra de lo diferente limita, y perpetua no sólo la libertad individual sino que condiciona, subestima y minimiza el potencial de los miembros del colectivo diverso del Distrito.

Es importante mencionar que las representaciones que los participantes le dan a la vulneración del derecho al trabajo digno serán descritas en el presente capítulo de la siguiente manera: en un primer momento las percepciones sobre el acceso al trabajo digno, en un segundo momento la permanencia laboral, y por último el desarrollo laboral.

Por otro lado, se aclara que estos significados sobre la vulneración del derecho al trabajo de la población LGBTIQ+ no son universales, sino que se relacionan a las experiencias de quienes hicieron parte de la presente investigación.

Es preciso mencionar que el trabajo digno es considerado aquel en el que hay igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, se les brinde una remuneración mínima vital y móvil, se les asegure estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad en el mismo y que del mismo modo se les garantice el acceso a seguridad social, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la mujer, a la maternidad, protección al menor trabajador (OIT). Actualmente es común el termino

trabajo decente que fue acuñado por el director general de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavia (OIT, Trabajo digno y decente en Colombia, 1999) para integrar la idea de promoción de trabajos productivos que se ajusten a ciertas condiciones de libertad, igualdad, seguridad, calidad, dignidad humana y respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores. tanto para hombres como para mujeres.

5.2.1 Sino trabajas no comes: acceso al trabajo digno

Las significaciones desde el plano del acceso laboral se relacionan con el dinero, “sino trabajas no comes” es la ilustración de que sobrevivir y alcanzar el bienestar queda reducido al hecho de tener un empleo que les permita suplir las necesidades básicas.

Desde esta perspectiva, los participantes lo manifiestan así: “Ahí solamente una vez me dijeron algo que me hizo sentir mal y fue cuando fui a pedir el trabajo porque el encargado me dijo como que el único puesto que me podían dar era en la bodega así no me iba a tener que acercarme a las clientas y ellas no se iban a sentir incómodas que si aceptaba o no, yo me sentí triste pero le dije que si porque si uno no trabaja no come y yo necesito ayudarlo a mi mamá a pagar el arriendo, a mercar y aja” (Camila, 2024) además, “No, normalmente tú sabes que uno desde que necesite el trabajo se va para donde... le toque porque aja” (Edgar, Entrevista N° 2, 2023)

Estos comentarios evidencian la brecha que hay al seleccionar personas con orientación sexual diversa en puestos de trabajos donde se le reconozcan todas las prestaciones sociales que la ley compete, empujando de cierta manera a las personas de la comunidad LGBTIQ+ a acceder a trabajar en lugares donde reciben un sueldo que les alcanza solo para suplir necesidades básicas como la vivienda, la alimentación, el vestuario y los útiles personales.



Tal como lo expresa (Jiménez-Castaño et al., 2017) los mercados de trabajo han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos, dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración, como es el caso de la comunidad LGBTIQ+, por ello se les dificulta alcanzar ciertos niveles acceso al trabajo digno en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos.

5.2.2 Es tu rechazo hacia lo diferente lo que me impide ser libremente: permanencia laboral.

La permanencia laboral es uno de los indicadores crucial de la estabilidad y satisfacción en cualquier empleo, pero hay múltiples factores que afectan e impiden que esta se cumpla con totalidad; uno de estos factores que da pie a las manifestaciones de discriminación y falta de inclusión sobre la comunidad LGBTIQ+ es que se conozca la orientación sexual o identidad de género de estas, haciendo que la discriminación sea poco probable ya que el sistema no integra como debería a esta comunidad.

Uno de los factores que da pie a las manifestaciones de discriminación sobre la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral es que se conozca públicamente orientación sexual o identidad de género, en cambio, cuando la identidad y orientación sexual es camuflada la discriminación es poco probable. Es por ello que algunos miembros de esta comunidad optan por no hacer pública su orientación sexual e identidad de género como una medida para conseguir y /o permanecer en un trabajo, ya que los prejuicios y estereotipos actúan como barreras que les impide ser plenamente y

en repetidas ocasiones les cuesta sus puestos de trabajo, como prueba de ello se plasma el siguiente testimonio:

“Como les dije ahí no saben que soy bisexual y no quise ni quiero decirlo precisamente porque no quiero exponerme a esa discriminación pero aun así la vivo y es peor porque cuando llega alguna persona que pertenece a la comunidad gay primero se miran todos, porque ahí trabajamos cinco personas, entonces se miran y es que alguno se para a despacharle cuando yo estoy atendiendo a alguien porque si no siempre los atiendo yo y apenas se va empiezan a reírse y a hacer comentarios como ay no gas, ese marica tan feo quien se lo va a comer o a las chicas lesbianas como la verdad es que si tiene cara de hombre, entonces es muy duro que uno tenga que escuchar esos comentarios y tener que callarse para conservar un trabajo” (Carlos, 2024)

Este testimonio denota que en efecto, muchas personas con orientación sexual diversa del Distrito de Turbo optan por no revelar su orientación sexual e identidad de género para evitar exponerse a comentarios negativos o ambientes hostiles como lo expresa Luis en el siguiente testimonio:

“Cuando yo entré a trabajar ahí no sabían que yo soy gay y todos me trataban normal hasta que un día una persona que sabe que soy gay les dijo y desde ahí empezaron con las miradas como de asco, apenas yo llegaba cogían sus cosas como si les fuera a robar, no querían estar cerca de mí y la verdad me daba igual hasta que un día lanzaron un comentario en medio de una conversación que me sacó de mis casillas, ya tenía como dos meses trabajando, bueno dijeron: es que estos maricas ladrones y llenos de sida están en todas partes. Obvio no me iba a quedar callado y les dije y por gente ignorante y ridícula como ustedes es que el mundo está como está, son es una partida de chismosos a ver díganme a cuántas maricas ustedes le han hecho prueba de sida para que estén

afirmando cosas, hasta mejores personas que ustedes somos porque a nosotros no nos ven hablando de nadie y cogí mi camino y me fui”

Reafirmando que mientras las personas heterosexuales no conocen la orientación sexual de las personas que viven una sexualidad diversa, no sienten la necesidad de atacar y excluir al otro, por lo que ocultarla resulta más fácil que ser objeto de constantes burlas porque como nos lo mencionó el participante Andrey Argel “Al sistema le incomoda incluir otro género en la sociedad” y puede resultar exitosa en algunas ocasiones.

Sin embargo, esta estrategia de protección puede resultar ser un arma de doble filo debido a que en caso de ser descubierta la orientación sexual e identidad de género, los empleadores pueden incurrir en el despido y justificarse en que no tenían conocimiento de esto. Por otro lado, puede llevar a la persona con orientación sexual diversa a caer en una serie de mentiras en pro de mantener una postura hetero en su lugar de trabajo, como mentir sobre la pareja, autoexcluirse de espacios donde se espera una participación familiar; también puede llevar a la repetida falta al trabajo o aumentar el estrés a causa del miedo constante a ser descubiertos.

Los testimonios anteriores permite ver la gran influencia de la heteronormatividad que aun envuelve al Distrito de Turbo, entendida esta como un conjunto de normas relativas al género y la sexualidad que privilegian la heterosexualidad presentándola como el estándar de normalidad (Warner, 1993). Así, se puede decir que la heteronormatividad es un sistema que promociona lo heterosexual como lo que socialmente debe ser, como lo dominante. Asimismo, la heteronormatividad reproduce espacios de discriminación y exclusión para quienes se salen de lo enmarcado por esta lógica.

Este patrón heteronormativo también se manifiesta en los espacios laborales tal como lo manifiesta (Corlett, Di Marco, & Arenas) las organizaciones también refuerzan la

heteronormatividad mediante sus políticas y normas implícitas, estableciendo lo que se espera de sus empleados, pues en la mayoría de los casos estas políticas de las empresas les exigen a sus empleados comportarse de formas atravesadas por los binarismos hombre/mujer y masculino/femenino para poder permanecer en sus puestos laborales.

Siguiendo con esta idea, otra forma de vulnerar los derechos de las personas LGBTIQ+ que deciden mantenerse en un lugar de trabajo es a través del vestuario exigido por las políticas de la empresa o las ideologías de los empleadores, como es el caso de Karen, quien lo expresa en el siguiente testimonio:

“El esposo de la señora no trabaja aquí y la primera vez que me vio dijo que yo era como machorra y le dijo que no le gustaba que una lesbiana cuidara a sus hijos porque con qué ejemplo iban a crecer y que los días que fuera a trabajar a su casa fuera vestida como una mujer, que eso es lo que soy y eso lo dijo porque a mí me gusta vestir con suéter”

Dejando ver que en muchas ocasiones se tiene la creencia de que las personas de esta comunidad se deben adaptar a lo determinado por la heteronormatividad para mantener un trabajo, se les exige ocultar su orientación sexual, obligándoles de cierta forma a desprenderse de su identidad de género para encajar en la sociedad y no ser objetos de odio.

5.2.3 No somos los más apreciados: posibilidades de ascenso laboral

Tener una orientación sexual o identidad de género diversa son factores que aumentan la dificultad para que las personas de la comunidad LGBTIQ+ culminen sus estudios y que los trasciendan a un nivel más alto y, en consecuencia, disminuye la probabilidad de adquirir y perfeccionar habilidades que les permitan acceder y permanecer en un trabajo formal en condiciones iguales a las del personal heterosexual.

Los miembros de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo que logran alcanzar un puesto en algún espacio laboral se enfrentan diariamente a situaciones discriminantes cargadas de violencia donde sus capacidades para aspirar a cargos de mayor rango son invalidadas por no seguir un patrón de sexualidad tradicional o heteronormativo como es el caso de Otoniel, que lo menciona en el siguiente testimonio:

“Un día me preguntaron que si yo pensaba trabajar toda la vida ahí y yo les dije que no, que mi sueño era tener mi propio salón de belleza y empezaron a reírse y la que administraba me dijo que si yo de verdad pensaba que era tan bueno como para tener un salón de belleza, que nadie iba a querer ir a un lugar donde un marica fuera el dueño, solo las locas como yo” (Otoniel, 2024)

Demostrando como las capacidades de las personas que pertenecen a esta comunidad son minimizadas. Las discriminaciones que se presentan sobre el derecho al trabajo digno de esta población socavan las oportunidades de ascender dentro de sus lugares de trabajo, incluso dejan de contemplar la idea puesto que la consideran como un sueño inalcanzable.

En nuestra sociedad la lucha por la igualdad y el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTIQ+ ha avanzado significativamente, sin embargo, El Distrito de Turbo es un territorio machista y pese a estos progresos siguen persistiendo actitudes, comportamientos discriminatorios y rechazo incluso desde dentro de la comunidad como fuera de ella; esta investigación nos ha permitido adentrarnos más a la vivencia y realidad que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ desde los diferentes ámbitos de su vida y no solo laboral, también de su ser, de su lucha continua, la situación de los miembros del colectivo ha sido notoriamente complicada, pues se trata de que es marginado socialmente, es por ello que en este apartado se plasma cómo la homofobia y los prejuicios persisten y que emanan no solamente desde la población heterosexual, sino también

desde la propia comunidad a una población específica, la población transgénero, convirtiendo a esta población en una de la más excluida y afectada.

A continuación algunos testimonios que permiten evidenciar como la población transgénero es una de la más afectada por el repudio social que vivimos día a día el Distrito de Turbo. Para darle peso a este apartado, no somos los más apreciados, iniciaremos citando a un participante de la investigación que en su respuesta sobre la vulneración del derecho al trabajo digno nos dice: "De hecho, casi no hay trabajo para la comunidad LGBTIQ+ sobre todo para las Trans, a ellas les toca acudir a la prostitución, y esa vida activa más el virus del VIH, o sea, esa situación conlleva a la otra". (Ardrey, 2024).

La discriminación hacia la población trans es tan constante, que ha hecho que esta normalice y acepte una calidad de vida inferior al resto de personas que la sociedad denomina normales hombre/mujer. Así queda expuesto en el siguiente testimonio.

"Yo soy una chica Trans y llevo toda mi vida buscando trabajo y nunca manita, una vez me dieron trabajo aquí en el Tres de mesera y lo que más me duele es que la misma gente que me conoce y me vio crecer tiren tanta mierda, hablaron con el man y dijeron que yo le daba mala imagen al restaurante, me echaron mor, dure un día solamente con un trabajo medio formal, desde ese día prefiero ser puta y rebuscarme con la nalga o vender unas boletas, porque aquí en Turbo no hacen más sino rechazarme y juzgar en todos los trabajos, aquí trabajo para mí no hay, y yo ya me cansé por eso me quiero ir para Medellín, yo sé que allá sí hay oportunidades para mí y puedo ser libre, ser yo, porque allá son de mente abierta". (Sophia, 2024). Este testimonio nos permite también reflejar la complejidad y la persistencia de la discriminación latente que se vive en el Distrito de Turbo y como la homofobia afecta más a una población que a otra obligando a migrar del territorio en busca de aceptación, respeto y calidad de vida.

Asimismo, en los siguientes testimonios se refleja la doble discriminación y marginación que viven las personas de la población transgénero ya que el rechazo y la vulneración del derecho al trabajo también parte desde la comunidad LGBTIQ+, ya que algunos miembros de la población gais del colectivo Diverso del Distrito creen que su lucha no es tan válida.

"Una empresa contratar una travesti..., a veces nosotros como comunidad exigimos mucho, por ejemplo si yo fuera dueño de una empresa así gay y estando bien y todo eso , yo la contrataría si a mi vista se ve mujer" (Otoniel,2024). Para continuar diciendo, "que voy yo a contratar a una travesti que no me parezca a mí que se sienta o vea femenina, cierto, por más que yo la quiera contratar mi empresa va a tener por x o y motivo algún problema, por qué? pues hay travesti que se ven mujer, pasan por mujer, pero hay unas que se ven brucas, se ven hombres... Si en mi empresa digamos, va la gente y mantiene transcurriendo, esas persona se van a encontrar todos los días con obstáculo, por el personal que tengo en la empresa, al menos que le dé el empleo y la refunda donde nadie la vea, por allá por lo último". (Otoniel,2024).

Con este testimonio vemos cómo de manera despectiva se vulnera, rechaza y reprime a la población trans, con discursos discriminatorios aún dentro del mismo colectivo que supone están luchando para visibilizar los derechos de la comunidad de género u orientación sexual diverso.

Por otro lado, está el testimonio de otro miembro del colectivo donde se reafirma lo anteriormente mencionado, "Apoyo tus ideales Ceballo, los comparto porque hay algo muy importante y es que todas las personas van a tratar con clientes y público diferente que no están acostumbrados a tratar este tipo de personas, por ejemplo el día que fuimos Bogotá qué pasó con la persona que le dio el trato a la trans?... hubo un problema, sacaron a ese empleado de servicio por no saber cómo tratar a la marica, y es que la marica no parecía tan mujer del todo, la marica

jum, hay trans que se pasan por mujer, o sea espectacular, pero hay trans que no son trans, son chatarra que dañan la imagen linda de un mujer".

En este apartado se explora la batalla constante de la incomprensión, de la aceptación, y de cómo se vulnera repetitivamente y de manera directa e indirecta a la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, encontramos también que los mismo miembros del colectivo son partícipes y promotores de dicho abuso, lo cual se evidencia en los siguientes testimonios.

"Yo tengo muchas amigas travesti, desde los 16 hasta ahora mis 38 años y yo les digo en su cara, por más que ustedes se vean y vistan como mujer, son un hombre, usted para mi es un hombre, si usted a mí me pregunta quién es le digo que un hombre y que se llama así y lo otro. Los maricas hemos sufrido y seguiremos sufriendo, pero hay que ser coherentes y conscientes con lo que estamos viviendo, estamos en un planeta que no va a cambiar por más que queramos, aquí los que tenemos que cambiar, somos nosotros y adaptarnos".

En este testimonio refleja también la complejidad de que la discriminación no viene solo de la sociedad en general, y también la resignación ante la inmutabilidad de perciba por el entorno social que nos rodea y las luchas y desafíos que aún persisten, incluso dentro de este colectivo que debería ser un espacios seguros y de aceptación.

"Estamos hablando de trabajo digno, pero sabemos que todavía estamos viviendo en una era o en una sociedad en la cual no encajamos y nosotros por querer siempre que se nos acoja y que tenemos que pelear nos olvidamos de vivir a veces, si usted decidió ser travesti y sabe que por serlo usted no va a conseguir empleo más rápido como lo va a conseguir él, ya sabe que tiene que hacer, vuélvase peluquera o monte su emprendimiento; Siempre lo he dicho el que se mete a perro es a ladrar, y sigo diciendo si en mi empresa yo veo que por contratar cinco o seis travesti se me va a caer por darme el lujo de respetarlas, yo las saco o no las contrato". (Otoniel,2024).

Para concluir, mencionamos la reflexión que nos hizo el participante Andrey Argel. “Al sistema le incomoda incluir otro género en la sociedad, cuando al final todos estamos diseñados por Dios de la misma manera, lo que nos cambia son los genitales pero sentimos igual que todos, lo que cuenta es como vibremos no la inclinación sexual que tengamos, hay muchos heteros maltratadores, abusadores y eso si es algo delicado que atender, si ven los derechos hacia la comunidad son atropellados y valoran más los derechos de los animales últimamente”.

5.3 “Muchas personas dicen que la homosexualidad es una decisión, si así fuera entonces todos habrían decidido ser heterosexuales, pues nadie elegiría una vida llena de señalamientos, intolerancias y discriminación:”

La comunidad LGBTIQ+ históricamente ha sido repudiada, despreciada y excluida en casi todos los ámbitos de su vida, del mismo modo la sociedad ha creado una serie de ideas, imaginarios y estereotipos que giran en torno a las personas que públicamente manifiestan tener una orientación sexual e identidad de género diversa, es por ello que en este capítulo se analizarán las percepciones que los habitantes del Distrito de Turbo tienen sobre la comunidad LGBTIQ+ de este y la influencia de dichas percepciones en la vulneración del derecho al trabajo de quienes pertenecen a este colectivo.

El Distrito de Turbo es un territorio que se caracteriza por la diversidad étnica y cultural que se presenta en este y que es causante de orgullo para su población, simultáneamente existe la diversidad sexual, sin embargo esta es causante de repudio, rechazo y discriminación; a causa de la intolerancia de una sociedad conservadora la orientación sexual e identidad de género diversa se convierten en un móvil para maltratar, violentar y excluir diariamente a quienes pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ de este Distrito, en ámbitos que son fundamentales para su desarrollo tanto personal como profesional.

En este orden de ideas y centrándonos en el ámbito laboral, es frecuente encontrar espacios o escenarios laborales donde se manifiestan prácticas y conductas que fomentan y promueven la discriminación y exclusión en contra de las personas con orientación sexual e identidad de género diferente a la heterosexual. En primer lugar, son víctimas de acoso, persecución y tratos ofensivos y humillantes tanto por los empleadores como por los compañeros de trabajo, del mismo modo se evidencian casos en los que a las personas LGBTIQ+ se les asignan salarios muy bajos.

Esto deja ver que a pesar de la existencia de Leyes a nivel nacional como la ley 1752 de 2015 por medio de la cual se sanciona penalmente todo acto de discriminación que se genere por situaciones asociadas con raza, religión, país de origen, identificación política o filosofía, sexo u orientación sexual; y desde el ámbito laboral, la ley 1010 del 2006 la cual busca acabar con los comportamientos hostiles, acoso laboral y discriminación dentro de las empresas (García, s/f) estas prácticas aún siguen arraigadas en lugares como Turbo y se manifiestan desde la institucionalidad y el sector informal, como se mencionó con anterioridad.

Desde la institucionalidad presente en el Distrito de Turbo, se evidencia que el rechazo hacia las personas con orientación sexual e identidad de género diversa está muy marcado y se puede entrever con la falta de voluntad política para la formulación y ejecución de una política pública que promueva la inclusión laboral y cobije a los habitantes del Distrito que pertenezcan a la comunidad LGBTIQ+ del mismo. Análogamente, las percepciones que los empleadores tienen sobre las personas con orientación sexual e identidad de género diversa influyen directamente en la vulneración del derecho al trabajo digno de estos, pues la intolerancia a la libre vivencia de la sexualidad conlleva a que no se contraten personas LGBTIQ+.

Desde los espacios laborales enmarcados en la institucionalidad encontramos que se expresa abiertamente que los miembros de esta comunidad son respetados pero no aceptados como se

manifiesta en el siguiente comentario: “es respetable, no es que esté bien pero es respetable, entonces yo no es que lo acepte yo respeto que tengan su inclinación“ (Roberto, 2024) dejando ver que las percepciones que se tienen acerca de aquellos que pertenecen a esta comunidad impiden la inclusión total de las personas OSIGD en este tipo de espacios. Por otro lado, desde este escenario se manifiesta que las personas LGBTIQ+ son vistos como personas que se victimizan constantemente y que buscan imponerse ante la sociedad, un ejemplo de esto se muestra con el siguiente testimonio: “el problema es la imposición, que se enfoca en el siglo XXI, ahora, como una forma de hacerle creer a un mundo que ellos tienen una realidad que es una verdad y es un engaño, porque es un engaño” (Edinson, 2024) dejando ver que todo el tema de la diversidad sexual es percibido como una mentira apoyada por el capitalismo. También permite entrever que los logros de los que hoy goza esta comunidad no son acotados a la lucha histórica que esta ha tenido para lograr el reconocimiento de sus derechos sino que son acotados a al supuesto “obligamiento” o “sometimiento” que han ejercido hacia la comunidad heterosexual.

Siguiendo con la línea de la institucionalidad, podemos encontrar que las personas hetero siguen encasillando a los miembros de la comunidad LGBTIQ+ en el binarismo hombre/mujer como lo denota el siguiente testimonio: “respeto sus cualidades pero ellos siguen siendo hombres o mujeres” (Edinson, 2024) evidenciando que en este tipo de escenarios laborales aún sigue marcado lo determinado por el patriarcado y que se siguen percibiendo a quienes no cumplen estas demandas como inmorales, del mismo modo, estas percepciones son fundamentadas en la religión, un ejemplo de ello lo muestra el siguiente testimonio: “nosotros tenemos como base lo que expresa la palabra de Dios que es la Biblia y nosotros nos vamos a Génesis donde dice que Dios nos creó varón y hembra , no creó un tercer sexo, por lo tanto no existe” (Julio, 2024)

Continuando en el marco de la institucionalidad, desde esta se tiene la percepción de que la comunidad LGBTIQ+ no acepta a la población heterosexual como lo expresa el siguiente comentario: “la comunidad en general no acepta a los demás, no acepta a la comunidad hetero, no acepta que hay otras diferencias a parte de ellos, hay una victimización y es un gran peligro” (Duvan, 2024) dando a entender que los papeles están un poco invertidos y que es la población LGBTIQ+ la que no acepta la existencia de personas heterosexuales y quieren imponerse ante estos. Desde la institucionalidad también podemos ver que el hecho de que una persona OSIGD exija sus derechos es visto como un acto de irrespeto hacia los demás, además se tiene la creencia de que las formas utilizadas por la comunidad LGBTIQ+ para la visibilización y exigencias de sus derechos son inmorales e impropias como lo deja ver el siguiente comentario: “los famosos desfiles, los famosos desfiles son una depravación social y cultural” (Duvan, 2024)



Del mismo modo, para referirse a este tema se utilizan expresiones como que es una tendencia, una inclinación o una simple moda que se utiliza, invalidando de cierto modo la existencia de la diversidad sexual.

Por otro lado, en los espacios laborales ubicados en el escenario informal del Distrito de Turbo se vivencia la discriminación y el rechazo hacia esta comunidad de forma más marcada, puesto que los comentarios despectivos, la exclusión y las violencias se presentan de forma directa y no tan camuflada como en el caso de la institucionalidad, obligando a las personas OSIGD a optar por formas de proteger su ser. Un ejemplo de esto lo podemos ver con el siguiente comentario, expresado por un participante de la presente investigación:

“Ve, mira que no, como digo yo esas cositas así trato como de no prestarle atención” (Edgar, 2023).

Con este testimonio se evidencia el “ignorar” comentarios negativos como medio para salvaguardar su persona, reprimiendo emociones delante de personas heterosexuales con el fin de no mostrarse “débiles” ante estos, evitando de cierta forma la repetición de estos comentarios dañinos.

Desde el escenario informal se puede observar que las ideas que los habitantes de este Distrito tienen sobre las personas con orientación sexual e identidad de género diversa son mucho más fuertes que el potencial laboral de estos, por lo que este escenario sigue siendo uno de los más “atrasados” en cuanto al reconocimiento de los derechos del colectivo LGBTIQ+.

Así mismo, la vulneración del derecho al trabajo digno de los sujetos pertenecientes al colectivo es más frecuente desde este escenario, pues el arraigo de costumbres y creencias culturales sin fundamentos son la base principal para la exclusión de los miembros de este colectivo, de la misma forma, la falta de políticas contra la discriminación a causa del género promueve la discriminación, el maltrato y el aislamiento de quienes pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ puesto que la ausencia de políticas que sancionen y regulen las practicas discriminantes deja abierta la puerta a la sociedad para seguir promoviendo el odio y maltrato hacia dicha comunidad.

Paralelamente, esas creencias basadas en lo heterosexual dan pie para estigmatizar, encasillar y categorizar a quienes no siguen lo socialmente aceptado por las personas cishetero como aptos para ciertos tipos de trabajos, es por ello que normalmente se ven miembros de esta comunidad trabajando en espacios laborales relacionados con la belleza, la cocina y la creatividad o decoración; estas acciones más que denotar “inclusión” dejan al descubierto la sociedad machista y heteronormativa en la que vivimos, pues aceptan el hecho de que un hombre gay desempeñe estas labores porque son concebidos como afeminados y socialmente estos empleos son catalogados

como femeninos o aptos para ser realizados por mujeres, un hecho bastante indignante pero naturalizado por la sociedad.



Siguiendo con esta idea, los miembros de la comunidad LGBTIQ+ al estar expuestos diariamente a actos discriminantes terminan naturalizándolos. Con el siguiente comentario se manifiesta un ejemplo de ello. “La verdad yo no, pienso que no pero, no una discriminación no fue, solo que me hicieron como una, me dieron una recomendación en el momento de la entrevista, pues yo nunca lo vi como una discriminación porque de igual manera ellos ya me habían visto así y decidieron llamarme a esa entrevista cuando habían más.... Más opciones” “Porque pues normalmente yo fui a la entrevista con el cabello de color, llevaba aretes. El muchacho me dio la recomendación porque

en el, ahí pues trabajaban unas personas mayores de edad, ustedes saben pues siempre ven todo esto como algo muy raro pues la verdad. Esa fue la recomendación pero nunca tuve problema la verdad, que de hecho yo aun así fui a trabajar con mi cabello pintado, las uñas largas y todo pero, al final los señores terminaron siendo más desordenados que yo, nunca le vi como complique a eso.” Con estos testimonios podemos observar la naturalización de comentarios que normalmente no se le realizarían a una mujer heterosexual que se postule a un cargo en el área de belleza, así mismo, se puede evidenciar que se les exige mantener una apariencia física determinada para no incomodar a las demás personas. El hecho de que los miembros de la comunidad LGBTIQ+ cotidianamente se enfrenten a este tipo de comentarios conlleva a que ni siquiera reconozcan estas prácticas como discriminación, contribuyendo indirectamente a la naturalización de las mismas.

Por otro lado, desde el escenario informal es normal la presencia de discriminación múltiple, entendiendo esta como aquella forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional (Aymà, 2013) esta categoría también es conocida como interseccionalidad y ha sido estudiada por autoras como (Viveros Vigoya, 2016) quien indica que este concepto es entendido como imbricación de opresiones, manifestando en ambos casos la necesidad de reconocer que un individuo puede ser discriminado por la coexistencia de varios sistemas de opresión como la raza, la clase y el sexo, precisando que estos sistemas están interconectados y recalando la necesidad de que estos sean pensados como elementos que se encuentran unidos de manera inextricable para lograr una comprensión completa de las injusticias que viven algunos grupos poblacionales.

Continuando con esta idea, es conveniente mencionar que la discriminación múltiple o la interseccionalidad es parte del diario vivir de la comunidad LGBTIQ+ en los espacios laborales del Distrito de Turbo a causa de los diferentes “motivos” de discriminación que atraviesa a los

miembros de este colectivo, entre ellos el hecho de pertenecer a la raza negra o pertenecer a una clase social no privilegiada. Este tipo de discriminación se agudiza en el caso de la población trans debido a que en la mayoría de los casos estas chicas deben someterse a una serie de procedimientos quirúrgicos para lograr esa apariencia femenina tan venerada por la sociedad, sin embargo a la hora de aplicar a un empleo estos procesos son invalidados por el hecho de que en su documento de identidad aún se encuentran especificados un nombre y un sexo que no corresponden con su identidad y apariencia física condicionando directamente la contratación o acceso al empleo, las condiciones labores y/o la terminación del contrato laboral. En el caso de aquellas que pertenecen a este grupo y que no cuentan con los recursos económicos necesarios para someterse a dichos procedimientos se enfrentan a actos discriminantes más fuertes ya que ni siquiera cuentan con el apoyo de los hospitales para iniciar y culminar el proceso de hormonas, por lo que están expuestas a comentarios despectivos y violentos como aunque se llene de maquillaje sigue siendo un macho, por muy mujer que parezca sigue teniendo un pene, además el pertenecer a la raza negra agrava esta situación pues el ser de raza blanca sigue teniendo algunas ventajas.

Por otro lado, los miembros de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo también son víctima de VBG en los espacios laborales de este, entendiendo la violencia basada en género como un tipo de violencia que no solo hace referencia al ámbito material, es decir, a las agresiones físicas y la falta de recursos económicos, sino también al ámbito simbólico, es decir, a nuestras emociones, nuestros deseos y nuestras carencias a la hora de establecer relaciones afectivas con las personas, derivadas de la forma como se entienden la masculinidad y la feminidad en nuestra época (Rodríguez & Ayter, s/f) manifestando que este tipo de violencia va más allá de las agresiones físicas pues estas solo serían la prueba contundente de una serie de maltratos desde lo simbólico ya que los comentarios despectivos, las miradas cargadas de odio también son consideradas

violencia puesto que estas afectan las emociones y sentimientos de quienes la viven, situaciones que normalmente son experimentadas por la comunidad LGBTIQ+ desde el escenario informal. Simultáneamente, los miembros de la comunidad LGBTIQ+ que expresan públicamente su orientación sexual e identidad de género diversa en los espacios laborales son víctima de acoso psicológico, conocido también como “mobbing” o acoso laboral, siendo este otro tipo de VBG y es definido por (Hirigoyen, 1999) como el conjunto de comportamientos perversos ejecutados desde una posición de poder contra una persona jerárquicamente más débil en un contexto laboral. En este orden de ideas y siguiendo el hilo de testimonios expuestos a lo largo de esta investigación se puede comprobar que efectivamente las personas que pertenecen a este colectivo sufren este tipo de violencia en sus lugares de trabajo, pues son humillados, menospreciados y sus habilidades son invalidadas, por lo que estas personas optan por la renuncia voluntaria. Precisamente este hostigamiento en los espacios laborales provoca la autocensura de quienes pertenecen al colectivo LGBTIQ+ puesto que al optar por esconder su orientación sexual e identidad de género terminan autoexcluyéndose de espacios para compartir generados en el marco de los espacios labores, ya que se solicita la asistencia de sus familias o parejas sentimentales. Esta autocensura se produce debido al temor de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa a ser atacados y juzgados por la sociedad debido a los prejuicios, imaginarios y percepciones que esta tiene sobre la comunidad LGBTIQ+ y que son fundamentados en gran medida desde la herencia patriarcal y la religión, siendo esta última una de las principales razones por las cuales se les excluye y discrimina a las personas que se identifican y tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual. Con el siguiente testimonio logramos ver un ejemplo de ello, “les voy a contar que a mí me sacaron de un trabajo por ser homosexual. Bueno eso es una tienda, los señores eran cristianos a mí me dieron una justificación diferente, me dijeron que se había acabado el contrato

y no podía seguir ahí. Y entonces a mi amiga le dijeron que ellos me sacaron fue por ser gay, que ellos eso no lo permiten, porque eran cristianos y que eso era un pecado. Después que mi amiga me contó me sentí mal, pero aja” “Demasiado mal, la señora me trataba muy mal, no sé si era por eso o personal, no sé. Yo le aguante como 4 o 5 meses, me tiraba las cosas, en serio fue horrible, ese fue el trabajo que yo digo que me han discriminado más.”



Con este ejemplo podemos demostrar que las percepciones asociadas a la religión están muy presentes en los habitantes heterosexuales del Distrito de Turbo, quienes utilizan las bases religiosas para promover el odio hacia esta comunidad en los espacios laborales, pues a partir de estas creencias replican diariamente comentarios ofensivos frente a las personas LGBTIQ+ que se van manteniendo de generación en generación, entre ellos, comentarios como que estas personas

están en contra de la creación divina o que son una aberración. Siguiendo esta idea, citamos el siguiente comentario: “un cambio de esos va contra la Ley de Dios porque Dios creó hombre/mujer.” (Eduar, 2024) Este comentario muestra la percepción que se tiene sobre la comunidad trans, evidenciando que la religión sigue teniendo una alta influencia en el pensamiento y la mirada que la población heterosexual tiene sobre este sector de la comunidad LGBTIQ+, del mismo modo, nos deja ver que aún se tiene sumamente arraigado el pensamiento enmarcado en el binarismo hombre/mujer de que aquellos que no siguen esta “norma” son impropios y que viven constantemente bajo el pecado.

En otro orden de ideas, pero sin salir del ámbito laboral, las opiniones frente a la contratación de personas OSIGD son algo controversiales, ya que al preguntarle a personas heterosexuales sobre este tema expresan estar de acuerdo con ello pues manifiestan que son personas que también necesitan trabajar, sin embargo, cuando se intenta profundizar un poco en las respuestas se puede notar un poco de contradicción debido a que expresan que están de acuerdo dependiendo del comportamiento que esta tenga, como se puede observar en el siguiente comentario: “que lo contraten en un colegio normal, siempre y cuando no vaya porque saben que hoy en día hay mucho.... Cómo digo? Hay mucha corrupción que a veces los profesores incluso siendo heteros buscan molestar con las alumnas y los alumnos” (Margary, 2024) permitiendo ver que aunque expresen una postura “a favor” de la contratación de personal perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ siguen teniendo ciertos imaginarios sobre el actuar de estas personas pues se sigue teniendo la percepción de que los miembros de la comunidad LGBTIQ+ son acosadores que en algún momento van a intentar seducir o sobrepasarse con las demás personas. Con relación a este tema, cuando se les pregunta a las personas heterosexuales sobre si contratarían o no a una persona OSIGD se puede notar que su respuesta es positiva siempre y cuando sean espacios laborales no

relacionados con labores del hogar, y aclaran que en caso de ser así sus respuestas serían totalmente negativas ya que las mujeres cishetero y que son madres declaran que no los contratarían debido a que tienen hijos en edades de primera infancia e infancia y que pueden ser influenciados por su corta edad, un ejemplo de esto lo evidencian los siguientes testimonios: “porque se vería muy maluco, por ejemplo yo llevo mi hijo cierto, él es un niño y si ve esas cosas eh un ejemplo en un hombre y él es un... un niño y si también ve esas cosas y vaya y se le pegue eso también se vuelva también gay, entonces no.” (Nairys, 2024) “no porque una persona de esas tiene su modo de pensar y de... de actuar entonces le va como... de pronto a una criatura de estas le va a inducir ese tipo de actuaciones y de pensamientos que esa persona tiene.” (Eduar, 2024)

Estos testimonios también nos permiten mostrar que aún se tiene la percepción de que las personas que se relacionan o conviven con miembros de esta comunidad terminan siguiendo este ejemplo y volviéndose parte de ella como si la orientación sexual e identidad de género diversa fuera una enfermedad contagiosa de la cual todos huyen. También nos permiten poner a la vista el imaginario y la percepción de que las personas OSIGD están constantemente intentando convencer a las personas cishetero de que hagan parte de su comunidad.



Podemos mencionar que esta contradicción se debe en gran parte a los reconocimientos que la comunidad LGBTIQ+ ha logrado a lo largo de la historia y a que la sociedad ha “avanzado” un poco en lo relacionado a la diversidad sexual, es por ello que la sociedad hoy día se cuida de expresar abiertamente sus pensamientos y sentires frente a esta comunidad pues debido a los cambios que se han generado a través de los tiempos, las personas sienten temor de ser juzgados y reprochados al expresar sus negaciones frente a la existencia de diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

Por otro lado, los testimonios expuestos en el desarrollo de esta investigación también permiten reconocer el papel que juega el rol de género en este contexto, pues desde que nacemos se nos

asigna un sexo reconocido biológicamente y en este sentido se construyen una serie de ideales de cómo debe ser y comportarse un hombre y una mujer, asignándoles roles dentro de la sociedad que son aceptados y replicados con el pasar de los años de generación en generación. En concordancia con esto, estos roles y funciones categorizadas desde lo masculino y lo femenino construyen jerarquías y relaciones de poder relacionadas con el género.

Del mismo modo, estos roles de género construidos socialmente relacionan la identidad de género con una connotación biológica, natural y patrones heteronormativos, es decir, que a nivel social se establece que si eres biológicamente un hombre debes auto reconocerte, sentir y expresarte como hombre, asimismo se debe cumplir con el estereotipo de ser fuerte. Por otro lado, el rol de género ha tenido a lo largo de la historia una influencia en la forma en la que se construye lo que es correcto social y culturalmente. De esta forma, se generan una serie de normas morales que van de la mano con los fundamentos religiosos y heteronormativos, que implican el ser y el hacer de un hombre o una mujer dentro del entorno o contexto en el que se desenvuelve, que van desde la forma de vestir y expresarse hasta la forma en cómo se relacionan con los demás seres de su entorno. Habría que decir también que el rol de género en este contexto es causante de acciones que buscan estigmatizar, regular y controlar aquello que se considera como incorrecto o anormal, dando pie a un sinnúmero de prácticas discriminantes y excluyentes sobre aquellos cuerpos sexuados fuera de la lógica patriarcal.

A modo de conclusión, los significados, vivencias y apreciaciones expresados por los participantes de esta investigación, constituyen un gran paso para la visibilización y descolonización de las prácticas discriminatorias que se perpetúan contra la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo. Así mismo, se menciona que la religión es una de las bases fundamentales en las cuales se sostienen muchos actos discriminantes hacia esta comunidad.

Del mismo modo, se reconoce el papel de la interseccionalidad en la vulneración del derecho al trabajo de quienes expresan libremente su orientación sexual e identidad de género diversa puesto que pone de manifiesto múltiples dualismos que son causantes de discriminación, como es el caso de blanco/negro, homosexual/heterosexual y hombre/mujer.

Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Como conclusiones de este proceso de investigación se hace menester mencionar la pertinencia de las técnicas utilizadas para el desarrollo de esta, debido a su adaptabilidad con la población y su flexibilidad a la hora de recolectar la información, además de facilitar la proximidad a experiencias de sujetos con expresiones controversiales a la heteronorma del territorio.

Por otro lado, esta investigación demuestra que no se tiene que pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ para realizar investigaciones relacionadas con esta, aunque se debe ser conscientes de que esto causaría una mayor comprensión de sus realidades, sin embargo, se requiere de gran disposición para investigar temas relacionados con este colectivo y el desmontarse de prejuicios e imaginarios relacionados con el género para evitar el sesgo de información o la inclinación, generando un gran reto para el Trabajo Social, ya que debe repensar su accionar con esta comunidad, promoviendo la utilización de técnicas y herramientas que no sean discriminantes y que permitan la transmisión de información clara.

Las evidencias de esta investigación permiten afirmar que las percepciones que la sociedad Turbeña tiene de los miembros de la comunidad LGBTIQ+, primer objetivo de este trabajo, están permeadas en su mayoría por elementos culturales y religiosos que perpetúan las practicas discriminantes hacia este grupo poblacional.

Sobre el segundo objetivo que situó esta investigación, en cuanto a las percepciones o formas en que la comunidad LGBTIQ+ ve la vulneración de su derecho al trabajo, se puede concluir que lo representan principalmente desde el acceso, permanencia y ascenso laboral traducido como desarrollo económico, puesto que lo asocian desde el acceso con la urgencia de cubrir necesidades básicas como alimentación, vestuario, etc. En cuanto a la permanencia, se evidencia que consciente o inconscientemente optan por estrategias como formas de resistencia para sobrellevar las

realidades que cotidianamente viven en sus entornos laborales, tales como la autocensura, aunque esta implique excluirse y restringirse en cuanto a expresión social, sexual y relacional, asimismo, el apropiarse de términos que son usados socialmente para discriminar, como es el caso de la palabra “marica” que se utiliza con fines de maltratar verbalmente y herir los sentimientos de quienes pertenecen a este colectivo y como resistencia a ello, de forma inconsciente, se aferraron a ella también como una forma de reafirmar su orientación sexual e identidad de género auto reconociéndose como “las maricas”. Del mismo modo, se manifiesta que el pensar en un ascenso laboral sigue siendo una utopía para muchos miembros de este colectivo puesto que en la mayoría de los casos sus habilidades y capacidades son invisibilizadas en estos espacios laborales.

Como otra conclusión, se menciona que a los miembros de la comunidad LGBTIQ+ en los espacios laborales se les vulnera su derecho a las prestaciones sociales y salarios suficientes que promuevan una vida digna, esto debido a los postulados heteronormativos que desde su lógica limitan las expresiones e identidades que se salen del estándar de lo femenino/masculino.

Esta investigación le deja al Trabajo Social y a las Ciencias Sociales el reto de equiparse de instrumentos y promover comprensiones sobre el tema de las expresiones de género no heteronormativas que fomenten la deconstrucción de prácticas absolutistas heredadas del patriarcado y el dualismo hombre/mujer, así como la reivindicación de estas y las estructuras que le dan sentido. Otro reto sería fomentar investigaciones alejadas de los prejuicios sociales relacionados con el género y el deber ser de hombres y mujeres, que permitan reconocer las realidades de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, además de visibilizar las acciones injustas sobre la comunidad LGBTIQ+ para aportar a la justicia y deconstrucción social y por ende al quebrantamiento de barreras sociales, culturales y religiosas. Dicho lo anterior, este trabajo de grado también le deja al Trabajo Social y a las Ciencias Sociales

el replantearse y reconfigurar las significaciones de la identidad de género a partir del reconocimiento de identidades emergentes que se salen de lo aceptado moralmente y que van en oposición a la lógica eurocentrista del patriarcado.

Finalizamos este apartado de conclusiones con la siguiente pregunta que le surge a una de las investigadoras ¿Cómo defiendes los derechos y te vuelves la voz de aquellos que nadie escucha sin cruzar esa pequeña línea entre lo profesional y lo personal?

6.2 Recomendaciones

En cuanto a lo investigativo, acción relacionada directamente con Trabajo Social, se hace necesario continuar indagando y profundizando temas relacionados con la comunidad LGBTIQ+ y sobre las necesidades y expectativas que estas diversidades tienen al ser sujetos que se enfrentan a la heteronorma. Que se incite a la investigación que promueva la actualización constante de metodologías incluyentes que permitan la lectura de realidades complejas tal y como son.

Por otro lado, es pertinente fomentar el análisis de las expresiones de género más allá de su connotación sexual, que se considere desde la construcción de relaciones sociales, de las representaciones que se dan a partir del expresar libremente la sexualidad no heteronormativa e incluso que se analice desde los significados simbólicos.

Otra recomendación sumamente importantes es la de capacitar a las empresas e incluso a la misma institucionalidad sobre cómo tratar a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa o temas relacionados con estos. Del mismo modo, que la incidencia política propicie espacios donde los miembros de la comunidad LGBTIQ+ tengan una participación y autónoma.

Además, se recomienda que desde la academia se apueste a la ruptura epistémica de los binarismos sexo/género, hombre/mujer desde un enfoque decolonial e intercultural, que aporten a la ruptura de barreras sociales y religiosas en pro de hacer un poco más sencillo el proceso de

autorreconocimiento y aceptación de aquellas personas que aún no logran “salir del closet” debido a las implicaciones de ello y, que simultáneamente contribuyan con la lucha de quienes se enfrentan abiertamente a la sociedad heteronormada del Distrito de Turbo en pro de defender y exigir la reivindicación de sus derechos.

Referencias bibliográficas

Atienza, C. M. (s/f). *APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO: ESTRATEGIAS POLÍTICO-JURÍDICAS PARA LA REIVINDICACIÓN DE DERECHOS DEL COLECTIVO DE LGBT.*

Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las ... - José Manuel Lastra Lastra, José Silvestre Méndez Morales, Gina Paula Cuartas Montoya, Luisa Fernanda Álvarez Rodríguez, Yesid Oswaldo González Marín, Jhon Jaime Arango Benjumea, José Ricardo Méndez Cruz, Ricardo Alfonso Moreno Riascos, Ana Cristina Ortega Barro, Pastor Emilio Pérez Villa, Víctor Hugo Uribe Castrillón, César Felipe Urbina Rivera, Francisco Javier Palomares Vaughan, Lucía de la Cueva García Teruel, Miguel Ángel Vásquez Mira, Jhon Fredy Acevedo Restrepo, Martín Ramiro Boyero Saavedra, Marcela Acevedo, Renato Zambrano Cruz, Daniel Bonilla Calle, Katherin Osorio Bustamante, Narciso Fernando Naar de la Barrera, Diana Cristina Bedoya Gómez, Giovanny Cardona Montoya, Juan David Ramírez Soto—Google Libros. (s/f). Recuperado el 28 de julio de 2023, de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=BQi0DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=trabajo+digno+segun+oit&ots=wjZL4PJgVd&sig=C6BSUJaovG5btgh2EpMsAT0a8_M&redir_esc=y#v=onepage&q=trabajo%20digno%20segun%20oit&f=false

Carapia, J. del C. C. (2004). *Perspectiva de género*. Plaza y Valdes.

Cruz, G. de la, & Marcela, A. (2022). *Garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia en el marco del estado social de derecho*. <https://hdl.handle.net/11323/9713>

Hernández, E. G., Salazar, M. N. A., Galeano, C., Mosquera, M. E. M., Muñoz, N. E., Cardona, E. U., Osorio, A. F. M., Arias, V. B., López, M. S., Alfonso, L., Vidal, R., Castrillón, C. O., Ríos, A. M.

G., Ríos, F. C., Giraldo, M. F., Alberto, C., Granada, R., Cano, J. S. A., Rott, M. P., ... Torralbo, H. G. (s/f). *Desde Trabajo Social Intercultural y Decolonial*.

Iño Daza, W. G. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: La historia oral como método. *Voces de la Educación*. <https://hal.science/hal-02528588>

Lagarde, M. (1994). Perspectiva de género. *Diakonia*, 71, Article 71. <http://repositorio.uca.edu.ni/3967/>

Levaggi, V. (s/f). *Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno*.

Mi unidad—Google Drive. (s/f). Recuperado el 2Las actualizaciones automáticas de citas están deshabilitadas. Para ver la bibliografía, haga clic en Actualizar en la pestaña de Zotero.8 de julio de 2023, de <https://drive.google.com/drive/my-drive>

Munarriz, B. (s/f). *Técnicas y métodos en Investigación cualitativa*.

Resumen - Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje. (2022, mayo 25). [Publicación]. http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/publications/WCMS_846431/lang--es/index.htm

Sampieri, R. H. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGraw Hill Mexico.

Sánchez Barrera, E. L. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: La voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos. *Reflexión Política*, 19(38), 116–131. <https://doi.org/10.29375/01240781.2843>

Sánchez, D. A. C., Rueda, C. P. S., & Sagobal, D. P. M. (s/f). *INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGBT EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS*.

-
- Sánchez, M. J., Fernández, M., Díaz, J. C., Sánchez, M. J., Fernández, M., & Díaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*. editorial de la Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/53686>
- Secretaría Distrital de Planeación. (2022, febrero 4). *Conpes_dc_16_lgbti.pdf*. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf
- Tonon, G. (s/f). *REFLEXIONES LATINOAMERICANAS SOBRE INVESTIGACION CUALITATIVA*. *Trabajo decente versus trabajo digno: Acerca de una nueva concepción del trabajo – Voces en el Fenix*. (2011, junio 1). <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo/>
- Veras, E. (2010). Historia de Vida: ¿Un método para las ciencias sociales? *Cinta de moebio*, 39, 142–152. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2010000300002>
- Villamizar, Y. P., & Gama, J. B. (1994). La historia de vida: Recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas. *Maguaré*, 10, Article 10. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/maguare/article/view/185-196>
- Vista de La historia oral y sus aportaciones a la investigación educativa*. (s/f). Recuperado el 28 de julio de 2023, de https://rediech.org/ojs/2017/index.php/ie_rie_rediech/article/view/562/618

Anexos

Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN
EN INVESTIGACIONES**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
TRABAJO SOCIAL**

INVESTIGACIÓN: Disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo

Objetivos:

General: Visibilizar las disparidades entre el derecho a un trabajo digno y el acceso laboral de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo, para aportar a la reivindicación de sus derechos laborales.

Específicos:

- Identificar las formas en que se conciben a las personas LGBTIQ+ en los espacios laborales del Distrito de Turbo
- Reconocer las percepciones que tienen los miembros de la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo sobre la vulneración del derecho al trabajo.
- Analizar las percepciones sobre la comunidad LGBTIQ+ del Distrito de Turbo y su influencia en la vulneración del derecho al trabajo

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de investigación y evaluación que se llevarán a cabo en este trabajo de grado y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a Enadys

Saenz Polo, Helen Smith Hernández Torres y Cristhian Andrés Julio Germán, estudiantes de la Universidad de Antioquia, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Realización de entrevistas.
2. Grabar audio de las entrevistas realizadas.
3. Realizar un análisis de la información recolectada.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
 - No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación.
 - Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad de Antioquia.
- Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma

Documento de identidad: _____ No. _____

Guía de entrevista

Institución: Universidad de Antioquia

Investigadores: Enadys Saenz Polo y Helen Smith Hernández Torres

Propósito de la investigación:

Identificar, reconocer y analizar las diferentes percepciones que se tienen en el Distrito de Turbo sobre las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+ y la influencia de estas en la vulneración del derecho a trabajo digno de este grupo poblacional, con el propósito de visibilizar las disparidades existentes entre este derecho y el acceso que tienen los miembros de dicha comunidad.

1. Información general

Nombre:

Edad:

Nivel de escolaridad:

Profesión:

2. Preguntas:

1. ¿A qué te dedicas actualmente? ¿Dónde?
2. ¿Hace cuánto laboras en este lugar? Si trabaja en una empresa ¿Cuál es el nombre de esta?
3. ¿Qué actividades realiza dentro de su lugar de trabajo?
4. ¿Se ha sentido discriminado en el lugar donde trabaja por su orientación sexual e identidad de género?
5. ¿Cómo se manifiestan estas discriminaciones? Descríbalas
6. ¿Cree usted que dichas discriminaciones han afectado su desempeño laboral?
7. ¿Conoce si su lugar de trabajo tiene políticas contra la discriminación a causa del género?
8. Si la respuesta anterior fue positiva ¿Brinda capacitaciones sobre estas?
9. ¿Cuáles son tus aspiraciones laborales?
10. ¿Qué límites crees que hay para lograrlo?

Lista de asistencia

LISTADO DE ASISTENCIA						
Municipio						
Lugar						
Actividad						
Fecha						
N°	Nombres y apellidos	Documento de identidad	Edad	Empresa/Lugar de trabajo	Teléfono	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						