



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**  
1 8 0 3

**Mujeres trans de peluqueras a estilistas.  
Trabajo decente y disidencia de género en el  
municipio de Bello (Antioquia).**

**Por:  
Valeria Flórez Murillo**

**Asesora:  
Alejandra Restrepo**

**Universidad de Antioquia  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Departamento de Trabajo Social  
Medellín  
2021**

## Tabla de contenido

<b>Resumen.....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo I: las mujeres trans y sus condiciones laborales. Un tema por investigar. ....</b>	<b>8</b>
Planteamiento del problema.....	8
Objetivos .....	12
Proceso metodológico .....	14
Fundamentación epistemológica.....	14
Sujetas de investigación .....	15
Momentos de la investigación.....	16
Consideraciones éticas .....	20
<b>Capítulo II: Antecedentes investigativos y referentes teórico-conceptuales para el estudio de las condiciones de trabajo de las mujeres trans .....</b>	<b>21</b>
Estado del arte: diversidad sexo-genérica en el mundo del trabajo ¿decente? .....	21
Referente teórico – conceptual.....	28
Identidad de género.....	28
Lo trans.....	31
Heteronormatividad.....	32
Trabajo decente.....	33
<b>Capítulo IV: Descripción de resultados .....</b>	<b>36</b>
Referente contextual.....	36
Marco normativo .....	41
Descripción de resultados .....	44
Procesos de identidad de género: “Yo sabía que yo quería ser era femenina” .....	44
“Para mí la casa era como el descanso, donde yo sabía que no me iban a decir nada...” .....	48

“Y siempre supe desde muy temprana edad que la ropa de hombre no era con lo que yo me identificaba...” .....	50
Trayectorias y condiciones laborales: Yo para qué voy a estudiar algo que no me van a dejar ejercer.....	56
Oportunidades de empleo: “Yo empecé a trabajar peluquería a muy corta edad por necesidad” .....	57
Condiciones laborales .....	61
Salario y prestaciones: “Ya después que uno empieza a estudiar, ya uno ve que lo que uno sabe tiene un precio” .....	64
Prácticas de discriminación.....	68
<b>Capítulo IV Análisis de resultados y conclusiones.....</b>	<b>73</b>
Recomendaciones.....	82
<b>Bibliografía.....</b>	<b>83</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>89</b>

*Agradecimientos*

*Agradezco de manera muy especial a Valeria, Leidy y Bella que me permitieron contar su historia y me abrieron sus corazones, me mostraron sus esperanzas y construyeron conmigo.*

*A mi profe Alejandra por poner a mi disposición todos sus conocimientos y por los grandes aportes y cuestionamientos que tejió conmigo en este proceso.*

*A mi mamá por hacerme lo que soy, por la paciencia y por motivarme siempre a pesar de las dificultades.*

*A Daniel por siempre estar ahí siempre y decirme las palabras justas para continuar este proceso de angustias y alegrías.*

*A mi UdeA y todo lo que ella engloba, lugares, compañeras y profesores que tanto dejaron en mi en este caminar.*

## **Resumen**

La población LGBTI ha hecho visible la discriminación que les afecta en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, en el que se hace evidente un alto grado de segregación, debido a la orientación sexual e identidad de género. A pesar de las dificultades, esta población ha logrado acceder a algunos derechos. Sin embargo, en el caso de las personas trans aún hay mucho por hacer.

Con perspectiva de género y en el marco de los estudios trans se analizan las condiciones de trabajo decente en un oficio que, si bien no ofrece todas las garantías laborales, se constituye en una ocupación posible para que estas mujeres además de tener ingresos económicos puedan vivir sus tránsitos identitarios como lo es la peluquería, lo que hasta ahora no se ha logrado en otros espacios laborales. Se presentará la relación entre sus procesos de identidad de género en tránsito, sus trayectorias laborales y las prácticas de discriminación debido a su condición sexual. Finalmente, se problematizan las categorías trabajo decente y disidencia sexual, hacia la reivindicación del derecho de las personas trans a la incorporación en el mundo del trabajo en condiciones dignas.

## **Palabras clave**

Trabajo Social, Trabajo decente, Disidencias de género, Mujeres trans, Condiciones laborales.

### **Abstract**

The LGBTI population has made visible the discrimination that affects them in different areas, including employment, in which a high degree of segregation is evident, due to sexual orientation and gender identity. Despite the difficulties, this population has managed to access some rights. However, in the case of transgender people there is still a lot to do.

With a gender perspective and within the framework of trans studies, the decent work conditions are analyzed in a trade that, although it does not offer all labor guarantees, constitutes a possible occupation for these women, in addition to having economic income, to live their identity transits such as hairdressing, which until now has not been achieved in other work spaces. The relationship between their gender identity processes in transit, their work trajectories and discriminatory practices due to their sexual condition will be presented. Finally, the categories decent work and sexual dissidence are problematized, towards the vindication of the right of transgender people to join the world of work in dignified conditions.

## Introducción

La población LGBT ha hecho visible la discriminación que les afecta en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, en el que se hace evidente un alto grado de segregación, en razón de la orientación sexual y la identidad de género. A pesar de las dificultades, se ha logrado acceder a algunos derechos. Sin embargo, en el caso de las personas *trans* aún hay mucho por hacer.

Con perspectiva de género y en el marco de la teoría feminista postestructuralista se analizan las condiciones de trabajo decente en un oficio que, si bien no ofrece todas las garantías laborales, se constituye en una ocupación posible para que estas mujeres además de tener ingresos económicos puedan vivir sus tránsitos identitarios, lo que hasta ahora no se ha logrado en otros espacios laborales.

Se presentará la relación entre sus procesos de identidad de género en tránsito, sus trayectorias laborales y las prácticas de discriminación. Finalmente, se problematizan las categorías trabajo decente e identidad de género, hacia la reivindicación del derecho de las personas trans a la incorporación en el mundo del trabajo en condiciones dignas.

Sin duda, es preciso que el Trabajo Social como disciplina contribuya desde la academia con investigaciones rigurosas que permitan comprender y transformar la calidad de vida de las personas y entre este objetivo propiciar otra manera de ver a las mujeres trans, no desde la concepción estereotipada que se tiene de ellas, sino como sujetas que luchan día a día y reivindican cotidianamente sus derechos.

El estudio contó con el apoyo del fondo para trabajos de grado del Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH) de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

de la Universidad de Antioquia. Además contó con el aval del Grupo de Investigación en Género, Subjetividad y Sociedad (GIGSS).

## **Capítulo I: las mujeres trans y sus condiciones laborales. Un tema por investigar.**

### **Planteamiento del problema**

Las lesbianas, gays, bisexuales y trans han luchado por visibilizar la problemática alrededor de la discriminación que les afecta en diferentes ámbitos, entre ellos el laboral, en el cual se hace evidente un alto grado de segregación debido a su orientación sexual e identidad de género. En esta línea en una investigación realizada por la Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Corporación Caribe Afirmativo en el año 2013 en las ciudades de Medellín, Bogotá y Cartagena llamada “Raros y oficios” se argumenta que:

Las acciones de exclusión en el mundo laboral están dirigidas fundamentalmente a aquellas personas cuya feminidad o masculinidad choca con el orden establecido, en el que lo masculino es asociado exclusivamente al hombre y lo femenino a la mujer, en razón de la construcción heteronormativa y binaria del género. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 47)

A pesar de las dificultades, se ha logrado avanzar en temas importantes relacionados con los derechos de quienes se reconocen como parte de la población LGBTI, pero es aún mayor el camino por recorrer en el caso de personas como las trans.

Las personas trans son aquellas cuyos cuerpos no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, los hombres trans nacieron hembras con vulva (anatómicamente) pero no se reconocen en este género, en esa misma línea, las mujeres trans nacieron como varones, pero construyen su identidad como mujeres. Si bien las personas trans son una parte de la

población LGBTI, su situación no es igual; los gays y las lesbianas, habiendo contrastes entre ellos y ellas, tienen mayor aceptación en la sociedad, a diferencia de quienes se definen como trans. Al respecto Yassiel Vázquez (2015) afirma que:

Las personas trans son más vulnerables de ser discriminadas en el mercado laboral que los y las homosexuales, porque ponen en cuestionamiento (sic) a la institución dicotómica hombre/mujer creada por la heterosexualidad y por consiguiente al pensamiento binario de que si se es hombre no se es mujer y viceversa. (p.6)

Al ser personas diferentes que no encajan en los moldes establecidos en la sociedad y rechazan la identidad que les fue impuesta al nacer, tienden a ser discriminadas; en el caso de las mujeres trans padecen una doble discriminación, exacerbada por su forma particular de construirse como mujeres.

En la investigación “Raros y oficios” se encontró también que las mujeres trans afrontan de manera más significativa la exclusión y discriminación laboral, lo que se evidencia en los procesos de selección cuando son eliminadas por consideraciones asociadas a su identificación personal:

Existen requerimientos específicos para la contratación laboral de mujeres y hombres trans. A estos últimos, por ejemplo, se les exige libreta militar para acceder a cualquier empleo, con las implicaciones que tiene para un hombre trans explicar que antes de construirse como hombre había nacido en un cuerpo de mujer. Y lo mismo sucede con las mujeres trans. Esa es tal vez la principal razón para que estas personas terminen trabajando en escenarios vinculados a la informalidad. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 79)

Lo anterior nos muestra que en algunos casos la vida laboral de las personas trans se reduce a ciertos empleos en la informalidad. En el caso de las mujeres trans tienen opciones reducidas precisamente por esa discriminación, lo que las lleva muchas veces a oficios posibles

(oficios que si bien están estereotipados, paradójicamente son los únicos que les permiten tener ingresos para subsanar sus necesidades básicas) como la peluquería o la prostitución y a esconder su identidad para que esto no afecte su estabilidad económica: “muchas mujeres trans, a pesar de tener formación académica y profesional, no tienen otros escenarios de trabajo distintos a los que históricamente se han construido para ellas, como peluquerías, prostitución y talleres de mecánica” (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 76)

¿Qué significan entonces estos oficios estereotipados/posibles para las mujeres trans? ¿Podría decirse que son espacios seguros donde no se sentirán discriminadas? Como lo plantean David Gutiérrez, Angélica Evangelista y Alisa Winton (2018) en su investigación llamada “Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género” lamentablemente, en la situación de exclusión de las mujeres trans, “el trabajo sexual se vuelve un escenario que les permite reafirmar su identidad trans femenina y salvaguardarse de ciertas violencias interpersonales perpetradas por la sociedad en general” (p.163). Estos oficios son espacios de construcción, configuración o reafirmación de su identidad de género o sencillamente son los únicos espacios donde no se les niega la posibilidad de acceder a un empleo y de una u otra manera es “lo que hay”, sin importar las condiciones laborales:

En sentido amplio los y las trans aparecen excluidos del mundo laboral formal y [son] discriminados y violentados continuamente en el campo de la informalidad y el rebusque. En el territorio informal los sujetos trans aparecen en el nivel de mayor precariedad. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 188)

Si bien existe legislación que aboga por los derechos de los y las trans, como el decreto 762 de 2018 (Ministerio del interior de Colombia, 2018) en el cual se adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI a nivel nacional, esto no garantiza que se cumpla. En muchos de los casos se evidencia que la discriminación se

da por asuntos referentes a identificaciones personales, es decir, cuando el sexo que aparece en el documento no coincide con la apariencia de la mujer trans. Vázquez (2015) plantea que “la sociedad construida sobre la heterosexualidad hegemónica no admite el ser diferente, incluso si la persona se ajusta a la dicotomía hombre/mujer, como sería en el caso de una mujer trans perfectamente femenina y con cédula” (p.4).

La discriminación laboral en razón de la identidad de género y orientación sexual es un tema complejo debido a la dificultad y a los vacíos académicos sobre el tema, poco se ha estudiado sobre esto, por lo que se hace necesario un análisis sobre este fenómeno, que aporte no solo elementos para su comprensión sino también para su transformación, así lo plantean Pérez Álvarez et al. 2013

Novedosa e irónica resulta ser hoy la reflexión frente a la diversidad sexual en el mundo laboral. Esto si se observa, a modo de balance, la precaria construcción teórica, los escasos debates públicos y lo poco explorado en términos investigativos, tanto en la esfera académica como política. (p.11)

Es importante tener en cuenta la relación existente entre el género y el trabajo y que las problemáticas que surgen alrededor de esta se han estudiado focalizando en la discriminación hacia las mujeres cisgénero<sup>1</sup>; por lo cual es fundamental visibilizar otras diversidades corporales sexuales y de género y su relación con el mundo del trabajo.

En conclusión, es necesario preguntarnos qué pasa con las mujeres trans en su proceso de identidad de género, cómo ese proceso tiene incidencia en aspectos no solo familiares y sociales sino también en ámbitos tan importantes para la calidad de vida como lo es el económico, relacionado con sus ingresos y su vida laboral. Cuestionar la doble lucha, no

---

<sup>1</sup> Según Miller (2018) “Individuos cisgénero tienen una identidad de género que está alineada con su sexo de nacimiento y por lo tanto tienen una autopercepción y expresión de género que coincide con los comportamientos y roles considerados apropiados para su sexo de nacimiento”

solamente por lo que significa ser una mujer trans sino también contra la subvaloración de lo femenino.

Con la intención de aportar a la construcción de una ciudad incluyente esta investigación se enfocará en asuntos relacionados con condiciones laborales de mujeres trans en oficios posibles a la vez que estereotipados, como es el caso de la peluquería. Se debe poner sobre la mesa la discusión sobre lo que está pasando con esta población en términos de derechos sociales, económicos y culturales, por qué hombres y mujeres trans están siendo hostigados, amenazados y discriminados, por qué están siendo excluidos de la mayoría de los oficios, qué les permite ocuparse en oficios como la peluquería, cómo son las condiciones de salud y seguridad en el ámbito laboral, es por esto que se plantea la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son las implicaciones del proceso de identidad de género en tránsito en las condiciones de trabajo decente, en el caso de las mujeres trans estilistas, en el municipio de Bello Antioquia?*

## **Objetivos**

### **General:**

Analizar las implicaciones del proceso de identidad de género en tránsito en las condiciones de trabajo decente en el caso de mujeres trans estilistas que laboran en el municipio de Bello.

### **Específicos:**

- Comprender los procesos de identidad de género de mujeres trans y su incidencia en la elección de su actual opción laboral como estilistas.

- Identificar las trayectorias y condiciones laborales de mujeres trans estilistas en el municipio de Bello y las posibilidades y limitaciones para que se les reconozca como trabajo decente.
- Identificar las prácticas de discriminación laboral y las distintas formas de violencia de género en el trabajo que padecen las mujeres trans estilistas.

## Proceso metodológico

### Fundamentación epistemológica

El paradigma desde el cual se fundamentó esta investigación es el *interpretativo*, también conocido como histórico-hermenéutico, el cual permite comprender la realidad desde la perspectiva de los sujetos, como constructores de su propia historia; Carlos Vasco (1989) plantea que “este estilo de hacer ciencia está directamente ligado con la interacción social y en particular con el lenguaje y la comunicación” (p.15). En este caso, este paradigma brindó las herramientas para interpretar la realidad que viven las mujeres trans estilizadas, en su proceso de identidad de género y en sus trayectorias de vida y laborales; es un paradigma que permitió adentrarse en las narrativas individuales, así como en la búsqueda de patrones culturales.

Adicionalmente, este paradigma permitió establecer una relación horizontal entre quien investiga y los sujetos que se vinculan al estudio. Esta investigación se realizó bajo *la perspectiva de género* retomando elementos de la teoría feminista posestructuralista, las cuales permitieron tener una mirada amplia y crítica frente a las sexualidades no hegemónicas y las desigualdades basadas en el género y cómo este se convierte en un factor principal de análisis en sus diferentes formas de expresarse.

El enfoque metodológico de esta investigación fue *cualitativo*, por el interés en analizar los significados desde las diferentes subjetividades y comprender las formas que tienen las mujeres trans de percibir su propia realidad. Con el enfoque cualitativo fue posible entender cómo han sido las trayectorias de estas mujeres y cómo su proceso de identidad de género ha influido en la dimensión laboral, desde su punto de vista. El análisis cualitativo, en coherencia con la perspectiva epistemológica interpretativa, es inductivo, parte de lo particular a lo general, recuperando la voz de estas sujetas para identificar fenómenos sociales emergentes.

La estrategia metodológica que guio este proceso fue el *estudio de caso* el cual permitió poner el foco en una experiencia particular: mujeres trans estilistas en el municipio de Bello.

Al respecto María Eumelia Galeano (2004) plantea que el estudio de caso:

Se centra en la individualidad, como una conquista creativa, discursivamente estructurada, históricamente contextualizada y socialmente producida. Al centrarse en una particularidad pretende construir un saber en torno a ella, al tiempo que reconoce en la singularidad una perspectiva privilegiada para el conocimiento social. (p.69)

Para el caso de las mujeres trans estilistas este método permitió comprender los significados de sus experiencias desde sus particularidades.

### **Sujetas de investigación**

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se identificaron tres mujeres trans estilistas residentes en el municipio de Bello, Bella de la Rosa Montenegro para quien sus ocupaciones actuales son la peluquería y servicios sexuales a través de la *webcam*, ambos oficios realizados desde su casa, Lady Dahiana Laverde Mira quien se desempeña como estilista los fines de semana en una peluquería que tiene con la última mujer trans Valeria Durango Duarte, estas tres mujeres llevan más de un año trabajando como estilistas y están entre los 25 y 50 años.<sup>2</sup>

Para el proceso de generación de información se utilizó la técnica de bola de nieve, que consistió en que cada mujer trans referenció a otra/s. Con las tres mujeres se sostuvieron entrevistas hasta alcanzar el punto de saturación, como lo plantea Alberto Quintana (2006)

El muestreo en cadena o bola de nieve tiene como objetivo la comprensión de realidades culturales o personales que, por su condición de marginalidad del

---

<sup>2</sup> Se usan los nombres reales de las mujeres trans con su expresa autorización.

orden social imperante, o por otras razones, se mantienen en la clandestinidad o en la oscuridad del anonimato. La clave está, aquí, en encontrar un caso perteneciente al grupo objeto de investigación y este lleva al siguiente y al próximo y así sucesivamente hasta alcanzar el nivel de información suficiente para dar por terminada la investigación. (p.58)

Para la identificación de los centros de estética que emplean a mujeres trans se realizó un primer recorrido por el centro de Medellín (Ver anexo no 1), el cual permitió identificar dos mujeres trans estilistas y reorientó el ejercicio al municipio de Bello, en vista de que en este municipio se lograron encontrar mujeres trans estilistas con las características necesarias, en los primeros acercamientos realizados se logró identificar que las mujeres trans peluqueras se nombran a sí mismas como *estilistas* ya que consideran que el peluquero es solo quien corta cabello, pero la/el estilista además de cortar el cabello, asesora en cuestiones de imagen personal.

### **Momentos de la investigación**

Galeano (2004) plantea que el estudio de caso cualitativo implica tres momentos según el proceso de generación de conocimiento: Exploración, focalización y profundización, cada uno de ellos con acciones investigativas. Aunque muchas de estas son paralelas, este estudio se organizó alrededor de estos momentos de la siguiente manera (Ver anexo 2 y 3)

#### ***Exploración, diseño y descripción.***

Como primera medida se estableció el caso particular que es el de las mujeres trans estilistas ubicadas en el municipio de Bello, alrededor de este estudio se generaron unos objetivos sobre los cuales se trabajó. Las técnicas que se usaron para la generación de información fueron: la revisión bibliográfica y documental, la entrevista semiestructurada, y la observación participante.

La revisión documental y bibliográfica se desarrolló a partir de consultas en repositorios universitarios (Universidad de Antioquia, Universidad Nacional, Universidad Pontificia Bolivariana Universidad, Eafit, entre otras), catálogos de las principales bibliotecas de la ciudad, se trabajaron tesis de pregrado y maestría de diferentes disciplinas, libros, informes de investigaciones, artículos de resultados de investigaciones y fotografías.

En cuanto a la entrevista semiestructurada, esta es definida por Manuel Cerón (2006) como la:

Técnica social que pone en relación de comunicación directa cara a cara a un investigador [a] /entrevistador [a] y a un individuo entrevistado [a] con el cual se establece una relación peculiar de conocimiento que es dialógica, espontánea, concentrada y de intensidad variable. (p.219)

En este sentido, se realizaron dos rondas de entrevistas, en la primera a Bella se le entrevistó en su casa que es también su lugar de trabajo, a Lady y Valeria en la peluquería; en la segunda ronda no fue posible entrevistar a Bella ya que no se obtuvo respuesta al contactarla, a Lady y Valeria se entrevistaron nuevamente en la peluquería. Además de las mujeres se buscó la posibilidad de entrevistar actores significativos involucrados en su proceso de identidad de género y a clientes o empleadores en las peluquerías, pero no fue posible debido al respeto por la intimidad de las mujeres.

La observación participante es una técnica de investigación social que permite comprender y explicar una realidad, en el caso particular de las mujeres trans se hizo uso de la observación para reflexionar sobre la cotidianidad de estas mujeres en sus puestos de trabajo, si bien esta no se hizo de forma prolongada, permitió la triangulación de la información obtenida por medio de las otras técnicas (guías de entrevista, ver anexo no. 4).

### ***Recolección y sistematización de la información.***

Para este momento se iniciaron las entrevistas y observaciones, se realizaron en primera instancia tres entrevistas a cada una de las mujeres y tres observaciones, esta primera ronda permitió identificar algunas falencias con respecto a la información recolectada, por ello se hicieron los ajustes pertinentes para la segunda ronda de entrevistas.

Seguido de la realización del trabajo de campo se recopiló toda la información encontrada y se sistematizó, las entrevistas se transcribieron lo que permitió volver sobre estas una y otra vez para un mejor análisis de la información, se organizaron los diarios de campo lo que permitió ver más allá de lo que se puede observar a simple vista. Esta sistematización se realizó en el programa Atlas ti el cual permitió un análisis y relacionamiento de la información encontrada.

### ***Análisis y presentación de resultados.***

Este momento permitió la codificación y categorización de toda la información recolectada en los acercamientos al campo, a través de la elaboración de cuadros y matrices. Para este se realizó el siguiente sistema categorial que guio la sistematización y el análisis de la información recolectada:

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Descriptorios</b>
<b>Proceso de identidad de género en tránsito</b>	Infancia	Niñez, relaciones
	Redes de apoyo familiares	Madre, padre, hermanos, integrantes de la familia cercana
	Red de apoyo social	Amigos, amigas, personas e instituciones que las apoyaron diferente a sus familiares
	Proceso de aceptación	Modificaciones corporales, confianza, seguridad
	Proceso de reconocimiento	Identidad, significados
	Educación	Colegio, universidad
	<b>Trabajo decente</b>	Formación para el trabajo
Trayectoria laboral		Empleos
Trabajo productivo		Remuneración, salarios
Oportunidades de trabajo		Oferta laboral, convocatorias
Ambiente laboral		Lugares de trabajo, compañeros, relaciones laborales
Seguridad laboral		Afiliación a prestaciones sociales
<b>Prácticas de discriminación laboral</b>	Violencia de género*	
	Rechazo por identidad de género	Discriminación
	Transfobia	Rechazo por la apariencia, hostigamiento, violencia física, violencia simbólica,
	Heteronormatividad	Prejuicios, roles de género, binarismo
*Subcategoría emergente		

## Consideraciones éticas

Para este estudio se concertó la participación de cada una de las mujeres trans a través del consentimiento informado, este quedó registrado en audio, para informarlas sobre el propósito del estudio y cómo se desarrollaría. Asegurando además que no se presenten posibles inconformidades. Se aclaró que la información recogida en las entrevistas se usaría solo para fines académicos de esta investigación y sus derivados. Las mujeres que participaron en el estudio expresaron su deseo de que se les reconociera con sus nombres actuales, los cuales fueron escogidos por ellas en su proceso de construcción de identidad, por lo anterior se hace referencia a cada una de ellas con su nombre propio.

Es importante tener muy presente que una investigación como esta hace necesario reconocer y si es posible despojarse de prejuicios o creencias particulares frente al tema del estudio con el fin de evitar suposiciones, revictimizaciones o imponer sentidos a los relatos en las entrevistas. Además de lo anterior, es necesario reconocer que todos somos diferentes y que no hay una forma correcta de ser, en ese sentido se privilegia el respeto por el proceso de cada persona.

En las entrevistas se utilizó un lenguaje inclusivo que no siguiera reproduciendo la discriminación y evitara la revictimización, además de que se procuró evitar el discurso heteronormativo por respeto a las mujeres trans siguiendo el principio de dignidad del trabajo social.

En la finalización del proyecto de investigación, se asegurará la entrega de los resultados y logros obtenidos (informe y socialización) a las mujeres trans que participaron en su construcción, debido a que en ocasiones se han sentido usadas por quienes investigan ya que no les hacen retroalimentación de los hallazgos.

**Capítulo II:**  
**Antecedentes investigativos y referentes teórico-conceptuales para el estudio de las condiciones de trabajo de las mujeres trans**

**Estado del arte: diversidad sexo-genérica en el mundo del trabajo ¿decente?**

Para identificar los antecedentes investigativos sobre el tema se realizó un rastreo de diferentes trabajos, tesis o artículos. Se encontraron 11 trabajos sobre la discriminación en espacios laborales a personas LGBT, 5 realizados en Colombia en sus ciudades principales: 1) “Raros y oficios” en Bogotá, Medellín y Cartagena de Alexander Pérez Álvarez, Guillermo Correa, Wilson Castañeda Castro y como coinvestigador Edgar Plata Chacón (2013); 2) “Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá” de Jorge Jiménez Castaño, Marleny Cardona Acevedo, María del Pilar Sánchez Muñoz (2017); 3) “Hacia un territorio libre de discriminación en razón de la orientación sexual en Villavicencio” de Natalia Moreno Ortiz, José Leonardo Rincón Castro, Gina Paola Villalobos Mora (2016) 4) “Trabajar sin romper el molde: discriminación en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla” también realizado por Alexander Pérez Álvarez (2017) y 5) “Género, belleza y apariencia: la clientela de peluquerías en Bogotá hecha por Luz Gabriela Arango Gaviria, Jeisson Alanis Bello Ramírez y Sylvia Alejandra Ramírez Ramírez (2013).

En cuanto a investigaciones realizadas fuera del país se encontraron los siguientes estudios: en Ecuador “Investigación sobre la existencia de discriminación laboral en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil” de Nicolás Xavier Lee Naranjo (2014); “La discriminación de las personas en el campo laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género” de Miño León Stalin Alexander (2016) y “Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador” realizada por: Estefanía Maritza Cisneros Freire (2017). Una investigación realizada en España en la ciudad de Barcelona:

“Discriminación del colectivo LGBTI y sus efectos en el ámbito laboral” por Helena López Fernández (2017), otra más realizada en Chile: “Personas transexuales y discriminación laboral en la ciudad de Concepción” por Gabriela Aravena Novoa, Liliana Atenas Polanco (2015) y finalmente el proyecto “PRIDE” de la Organización Internacional del Trabajo (2015), a partir de estudios realizados en países como Argentina, Hungría y Tailandia.

Dentro de los enfoques metodológicos aplicados en las investigaciones encontradas, la mayoría corresponden a un enfoque cualitativo, siendo la fenomenología la perspectiva teórico-metodológica más utilizada en tanto permite ver que:

La realidad además de ser una producción intersubjetiva e individual del investigador es también un producto social vinculado a un sistema de signos cambiantes desde donde se hace posible configurar un sentido interrogativo y experiencial, en el que las vivencias cobran sentido en los relatos y reflejan el mundo interno de los sujetos. (Pérez Álvarez, 2017, p. 21)

En este sentido es pertinente esta perspectiva teórica en tanto permite cuestionar la validez de los presupuestos comúnmente aceptados en la vida diaria, es decir, va a permitir cuestionar los estereotipos comúnmente aceptados en la sociedad y que son legitimados por lo cultural. La Investigación Acción Participativa (IAP) y la etnografía son otras de las perspectivas más comunes. En la mayoría de las investigaciones se utilizó la entrevista como técnica de recolección de información, también los grupos focales, los conversatorios y la observación participante.

Los trabajos de grado se ubican en disciplinas o campos del conocimiento como Trabajo Social, Psicología, Sociología, Derecho, Relaciones Laborales, Ingeniería en Gestión de recursos Humanos e Ingeniería en Ciencias Económicas, llama la atención a pesar de la poca producción teórica frente al tema, que no sólo se constituye en un tema de estudio de las

ciencias sociales, sino que también las ciencias económicas se están interesando en este tipo de temáticas.

En cuanto a los referentes teóricos se visibiliza la perspectiva de género como la principal, ya que se trabajan temas de disidencia de género con una mirada que posibilita comprender las diferentes formas de expresión del género, además en “raros y oficios” se hace una relación del trabajo decente en perspectiva de género planteando que:

El concepto debe integrar el acceso al empleo en condiciones de dignidad y libertad [...] el reconocimiento y respeto pleno a la identidad sexual y de género; con políticas claras de no discriminación, con eliminación de los obstáculos para el ingreso al empleo, con criterios de libertad identitarias, con respeto y garantías de no injerencia en la vida personal, sexual, social. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 20)

Otra de las teorías utilizadas desde el área de la administración de recursos humanos y menos crítica, es la llamada “teoría o modelo del gusto por la discriminación” la cual consiste en que los empresarios buscan discriminar, en tanto siempre pensarán en lo que les genere menos gastos. Según el estudio de Ignacio del Cerro (2016), por ejemplo, los empresarios van a preferir contratar a un hombre debido a que este les va a significar menos costos por las implicaciones de contratar una mujer, como lo son las licencias maternas, los costos psicológicos, etc. Sin embargo, los empresarios llevarán las de perder debido a los costos que les puede significar una demanda por discriminación, por tanto:

A largo plazo la competitividad entre empresas hace que la discriminación disminuya, puesto que, o dejan de serlo, o no tendrán más remedio que cerrarlas. La Teoría del Gusto por la discriminación desarrolla una postura conservadora con el paso del tiempo, pues la competitividad resuelve el problema de la discriminación y, los gobiernos solo tienen que fomentar la libertad en la elección de la ocupación. (p.6)

En cuanto a la conceptualización de la categoría trabajo decente, en el artículo “Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y la medición de las condiciones de trabajo en Colombia” realizado por Guillermo Correa y Jorge Hernán Flórez Acosta (2010) se plantea que el concepto es profundamente controversial, que fue definido inicialmente por el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, para hacer referencia a la focalización de las acciones de esta organización en 4 objetivos específicos:

1. Los principios y derechos del trabajo como mandato histórico de la OIT, expresados en sus diferentes convenciones.
2. La focalización en la creación del empleo como un mandato político, al señalar que, después de los derechos humanos fundamentales, el acceso al empleo es la mayor aspiración de la gente e insistir en que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza y la exclusión social.
3. La protección social como un mandato ético de la OIT, que debe conjugarse, en palabras de Somavia, con un mandato creativo para lograr ampliar el sistema de protección social a los sectores excluidos. Esta protección debe además estar enmarcada en una visión más compleja de la seguridad: la seguridad de las personas, la capacidad para resolver el conjunto de situaciones que hacen que una familia, una comunidad o un grupo humano, vivan sin temor, sin riesgos. A esta noción de seguridad socioeconómica la denomina “seguridad de la gente”.
4. El tripartismo y el diálogo social como un mandato organizativo de la OIT: un diálogo influyente que esté cimentado en una sólida organización de los trabajadores, una fuerte organización de los empleadores y un ministerio de Trabajo actuante y que posea estructuras modernas de administración de su mandato.

Sobre esta base establecida por la OIT se genera un debate que va en tres supuestos, el primero es que estos objetivos no son más que la base sobre la cual trabaja la OIT es decir, un horizonte ético político que se quiere alcanzar. Un segundo supuesto plantea que es solo un nombre nuevo para viejas cosas sobre las cuales ya venía trabajando la OIT y el tercero plantea que el trabajo decente es ya un concepto definido lo cual permite una posibilidad teórica de medición de éste.

En el artículo: “Trabajo decente. Concepto e indicadores” Dharam Ghai (2003) plantea que es importante aclarar que las dinámicas de los países son diferentes, por lo tanto no se pueden establecer los mismos criterios para medir el trabajo decente universalmente, pero si se pueden ajustar algunos criterios a las diferentes dinámicas de los territorios dando principal importancia a cuatro categorías que son: el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos fundamentales de los trabajadores.

La mayoría de las investigaciones parten de la problemática de la discriminación y aunque se reconoce que se ha avanzado en el reconocimiento de derechos de la población LGBT, evidencian que aún falta mucho por recorrer. En cuanto a los hallazgos más significativos en lo referido a la situación de trabajo decente de la población trans, se encuentra que existe discriminación en el ámbito laboral hacia las personas trans, además una de las razones por las cuales los empleos de las personas trans se ubican casi exclusivamente entre peluquería, atención en eventos, meseros o prostitución se debe al bajo nivel educativo al que accede la población.

En la mayoría de los casos las personas LGBT deben escoger entre un buen ambiente laboral o su identidad de género, es decir, prefieren permanecer en el anonimato para conservar sus empleos y en muchas ocasiones terminan por ocupar cargos totalmente ajenos a sus profesiones o estudios. Las personas trans son quienes más sufren discriminación en el ámbito laboral, en

ocasiones la discriminación se da en varios niveles relacionados con el hecho de ser disidente, de identificarse como mujeres y por su edad.

La consulta realizada sobre los antecedentes investigativos en el tema evidencia que la discriminación en ámbitos laborales hacia la población LGBTI comienza a ser un asunto de preocupación internacional. Las investigaciones se concentran en países como Argentina, España, Tailandia y Ecuador, a su vez también ha sido un tema emergente en el ámbito nacional, pero ha sido estudiado en ciudades capitales como Bogotá, Villavicencio, Cartagena, Medellín y Barranquilla. Sin embargo, en su gran mayoría las investigaciones hablan en general de la población LGBT pero no se centran específicamente en las personas trans, a las que mencionan simplemente como parte de la población, a pesar de que en algunas de las investigaciones se menciona que los y las trans son quienes sufren una mayor discriminación en espacios laborales, llegando incluso a negar su identidad para su sostenibilidad económica. Pocas de estas investigaciones le dan protagonismo a esta población y reconocen sus particularidades.

En general, estos estudios revelan que se sigue presentando la discriminación en espacios laborales en razón de la orientación sexual e identidad de género, lo que se materializa en prácticas como la burla, la humillación, las amenazas y el hostigamiento, lo que no permite en este caso a las personas trans vivir su derecho a una libre sexualidad y al acceso a un trabajo decente.

A las condiciones precarias que debe enfrentar gran parte de la población mundial, en condiciones de desventaja social y a la feminización de la discriminación laboral, las mujeres trans se enfrentan tradiciones conservadoras, patriarcales y machistas que se constituyen en el fundamento de los diferentes casos de discriminación, basadas en estereotipos heteronormativos que generan pensamientos colectivos sobre formas binarias de ser, es decir,

solo se puede ser hombre y comportarse como hombre o ser mujer y comportarse como tal, negando las sexualidades que se salen de esa norma.

## **Referente teórico – conceptual**

Este estudio parte de la teoría de género y la teoría feminista con una perspectiva posestructuralista, estas permiten realizar un análisis crítico cuestionando la necesidad del ser humano de encasillar en moldes y de discriminar todo aquello que se salga de ellos, de crear regímenes, identidades normativas y jerarquías sexuales para mantener el control mediante la naturalización de acciones que han sido justificadas bajo la cultura y, por ende, que no tienden a cuestionarse. Estas teorías permiten cuestionar la categoría de género y cómo la supuesta naturalización de este dificulta el ingreso a una vida laboral decente para quienes se salen del orden establecido.

Además de las teorías anteriores para realizar el análisis esta investigación está basada en los estudios del trabajo y la sociología del trabajo que permitieron un abordaje teórico de la relación entre las trayectorias trans y su incidencia en las condiciones laborales.

### ***Identidad de género.***

A la hora de hablar de diversidades sexuales es importante retomar la categoría de *género* y su conceptualización, es decir, qué es el género y cuál es su diferenciación con el sexo, cuál ha sido la historia del uso de esta categoría y cómo será concebida en esta investigación.

La definición del concepto de género ha fundado diferentes debates desde la década de los años 70, en tanto este no se puede limitar a definirse en términos solo del sexo biológico, es decir, como lo plantea Judith Butler (1990) “no puede afirmarse que un género sea producto de un sexo” (p. 50). Antes de darse el debate frente a la categoría del género se pensaba en el mundo binario, es decir, se decretó que existían dos géneros y que ello respondía a una cuestión biológica natural en donde se es hombre si se tienen genitales masculinos y se es mujer si se

tienen genitales femeninos, y respondía también a unas maneras de comportarse y construir una identidad (mandatos de género).

Desde la infancia se socializa a hombres y mujeres en términos de cómo se debe actuar según las características anatómicas que posee cada cuerpo, dicho de otro modo, desde pequeños, en el proceso de socialización a las niñas se les dice que deben ser delicadas, amorosas, verse bonitas, ser recatadas y deben tratar siempre que su hogar y su familia (porque deben formar un hogar y una familia) estén en armonía. Y a los niños se les educa en la medida en que deben ser fuertes, proteger su hogar, ser exitosos en términos económicos, entre otros mandatos contruidos culturalmente.

En esta socialización diferencial es donde se hacen las lecturas sociales de lo femenino y lo masculino, relacionando lo femenino con el cuidado, el amor, la dependencia, el ámbito privado y a lo masculino con el progreso, el éxito y al ámbito público. Esperanza Bosch, Victoria Ferrer, Virginia Ferreiro, Navarro; Capilla (2013) plantean que:

La socialización diferencial entre mujeres y hombres implica la consideración social de que los niños y niñas son en esencia (*por naturaleza*) diferentes y están llamados a desempeñar papeles también diferentes en su vida adulta. Así, los diferentes agentes socializadores (el sistema educativo, la familia, los medios de comunicación, el uso del lenguaje, la religión,...) tienden a asociar tradicionalmente la masculinidad con el poder, la racionalidad y aspectos de la vida social pública, como el trabajo remunerado o la política (tareas productivas que responsabilizan a los varones de los bienes materiales) y la feminidad con la pasividad, la dependencia, la obediencia, y aspectos de la vida privada como el cuidado o la afectividad (tareas de reproducción que responsabilizan a las mujeres de los bienes emocionales). (p.14)

Los antecedentes del concepto de género nos remontan a Simone de Beauvoir (1949) con su libro “El Segundo Sexo” en el que planteó que “no se nace mujer, llega una a serlo” criticando los esencialismos y la connotación natural del género.

En los años 60 el psiquiatra estadounidense Robert Stoller realizó un acercamiento a esta categoría estableciendo mediante el análisis de algunos de sus casos relacionados con la intersexualidad, que el género está desligado del sexo y que no es un asunto meramente biológico:

A partir de este descubrimiento acerca del papel de la socialización como elemento clave en la adquisición de la identidad femenina o masculina, habiendo disfunciones sexuales semejantes en los individuos, Stoller y Money propusieron una distinción conceptual entre “sexo” y “género” en los cuales el sexo refiere a los rasgos psicológicos y biológicos del ser macho o hembra, y el género, a la construcción social de esas diferencias sexuales. (Hernandez García, 2006, p. 1)

A partir de esta distinción comienzan una serie de debates frente a la concepción del género como una construcción que hace la persona permeada por la cultura y la hegemonía heterosexual y no como algo biológico o natural. En el marco de este debate, diferentes autoras han definido el género y han aportado elementos para enriquecer este debate frente al concepto, tales como Margaret Mead, Chistine Delphy, Monique Wittig.

Influenciada por las anteriores autoras, finalizando la década de los años 90, Judith Butler viene a problematizar esta idea de que el género es una construcción cultural al plantearse preguntas como ¿cuál es el mecanismo de esa construcción? ¿Podría construirse de distinta manera, o acaso su construcción conlleva alguna forma de determinismo social que niegue la posibilidad de que el agente actúe y cambie? Afirmando que el sexo siempre ha sido género:

Beauvoir sostiene rotundamente que una llega a ser mujer, pero siempre bajo la obligación cultural de hacerlo. Y es evidente que esa obligación no la crea el sexo. En su estudio no hay nada que asegure que la persona que se convierte en mujer sea obligatoriamente del sexo femenino. Si el cuerpo es una situación, como afirma, no se puede aludir a un cuerpo que no haya sido desde siempre interpretado mediante significados culturales; por tanto, el sexo podría no cumplir los requisitos de una facticidad anatómica prediscursiva. (Butler, 1990, p. 53)

Así, Butler cuestiona el modelo explicativo de que la “biología es destino” ya que este sigue hablando desde una dicotomía sexual dejando por fuera a los cuerpos que se salen de este binomio como lo son por ejemplo los cuerpos trans y además plantea que el “género produce al sexo”, entendiendo el género como una elaboración cultural que carece de neutralidad y que se convierte en la forma de sostener la dicotomía sexual.

En este sentido entenderemos el género como una construcción social no natural, es decir, el género como una construcción que se da mediante la socialización y las experiencias vividas permeadas por cargas valorativas y relaciones de poder normativas orientadas a perpetuar el binomio sexual.

La concepción feminista del género permite hacer una crítica a la visión androcéntrica del mundo, en este sentido Marcela Lagarde (1996) plantea que:

El análisis de género feminista es detractor del orden patriarcal, contiene de manera explícita una crítica a los aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas basada en el género. (p.3)

### ***Lo trans.***

Lo trans está enmarcado en las nuevas concepciones sobre la identidad de género y en el movimiento de la disidencia sexual y la lucha por reivindicar sus derechos. Partiendo de la

voz de Andrea García Becerra (2009), una mujer transgénero que exploró las fronteras porosas del género y sus distintas expresiones para realizar su tránsito, se entiende que:

Lo transexual hoy se incluye dentro de una categoría más amplia denominada *transgénero*, a la que pertenecen las personas que de alguna manera cuestionan la continuidad impuesta entre el sexo biológico y el género cultural y la estricta segmentación de lo masculino y lo femenino. (p.122)

En esta línea, los cuerpos trans son aquellos que rompen la correspondencia entre género, sexo y deseo y conciben otras maneras de construcción de sus identidades y de maneras de vivir la sexualidad.

Así, lo trans será entendido “como un concepto sombrilla con el que es posible englobar múltiples experiencias del tránsito entre los géneros independientemente de su orientación masculino-femenino o femenino-masculino” (Prieto Dávila et al., 2017, p. 9)

### ***Heteronormatividad.***

Históricamente ha existido una relación entre los genitales, el sexo y el género, en la creencia cultural hay una correspondencia entre estos que no es cuestionada bajo la premisa esencialista de que “es natural” y la cultura naturaliza lo que no es natural (Butler, 1990). En este caso, la legitimación de la idea de la heterosexualidad se esconde bajo la incuestionable existencia de lo natural.

Se asume que la heterosexualidad es la orientación sexual de todas las personas al momento de nacer, suposición que es vital para asegurar la reproducción, el dualismo sexual y la subvaloración de lo femenino. En este sentido Wittig (2006) plantea “la heterosexualidad como un régimen político que se basa en la sumisión y la apropiación de la mujer” (p.15).

Lo anterior se entiende como un pensamiento de dominación que está incuestionado y guiado por normas y mandatos que se deben cumplir respondiendo a esa supuesta naturaleza, estas normas son introyectadas y limitan las posibilidades de vivir la sexualidad.

### ***Trabajo decente.***

Al hablar de diversidades sexuales y condiciones laborales se hace necesario evocar la categoría de *trabajo decente*, estableciendo a qué se refiere y los debates frente al tema. La Organización Mundial del Trabajo OIT (2004) define el trabajo decente como:

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 tripartismo.

Frente a este concepto se han generado diferentes debates, algunos como por ejemplo el filósofo Amartya Sen asegura que el calificativo de decente relaciona el trabajo con la dignidad, seguridad, libertad y equidad, para otros el adjetivo decente permite ver el trabajo como algo que va más allá de términos legales y contratos, en general se podrían encontrar tres corrientes diferentes en las cuales se enmarcan las nociones de trabajo decente:

Un primer grupo afirma que la categoría de Trabajo Decente es solo un tratamiento semántico integrador de los mismos principios que venía defendiendo la OIT, es decir, un nombre nuevo para viejas cosas, criterio que encontramos específicamente en sectores sindicales. La segunda vertiente afirma que el concepto está todavía en construcción y lo señalan como el horizonte ético y político de la OIT; tal idea abierta del TD lo sitúa del lado de

la lógica de nociones que precisan de mayores definiciones, y en este grupo es posible ubicar a los teóricos uruguayos y argentinos. Un tercer grupo –donde aparecen los investigadores del Instituto Internacional de Estudios Laborales y la propuesta colombiana liderada por la campaña de TD y la Escuela Nacional Sindical (ENS)– asume la categoría como un concepto definido, que posee una carga histórica, contenidos específicos y contornos adecuados, lo cual supone su posibilidad teórica, su capacidad técnica y su horizonte político. (Correa & Flórez, 2010, p. 25)

Desde la OIT (2004) el concepto de trabajo decente hace referencia a la focalización de sus acciones en cuatro objetivos que le dan sentido al concepto 1) los principios y derechos como mandato histórico de la OIT, expresados en sus diferentes convenciones 2) La focalización en la creación del empleo como un mandato político entendiendo que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza 3) la protección social 4) Tripartismo y diálogo social.

Dentro de los estudios más representativos para la medición del trabajo decente con diferentes indicadores se encuentran los propuestos por Anker, Ghai, Bescond, Bonnet, Figueredo y Standing (Correa & Flórez, 2010). Este estudio tomará los planteamientos de Ghai como pertinentes para el caso de las mujeres trans estilistas.

Ghai (2003) concibe el trabajo decente como una aspiración universal y lo problematiza alrededor de las particularidades de cada contexto entendiendo que, si bien no se pueden tener indicadores universales medidores de trabajo decente, se puede generar una aproximación. Estos posibles indicadores se entienden en cuatro: *el empleo*, medido en oportunidades de empleo y tasas de empleabilidad, *la protección social*, medida en seguridad laboral y lo que esta implica como lo son las prestaciones sociales, *los derechos de los trabajadores* y *el dialogo social*.

La categoría de Trabajo Decente ha sido poco explorada en Colombia y hace menos de 15 años se ha empezado a incorporar y discutir el concepto como categoría de análisis, esta incorporación en ocasiones toma tintes emotivos y moralistas más que un análisis profundamente crítico. El adjetivo de decente ha generado controversia, debido a que se puede considerar moralista e inadecuado en posiciones políticas.

La Escuela Nacional Sindical ha venido realizando informes sobre el trabajo decente en Colombia, reflexionando en los cuatro ejes planteados por Ghai. En general, en estos informes se plantea una desvalorización de lo que implica el trabajo decente por parte de los entes gubernamentales que en sus acciones responden a lógicas neoliberales, teniendo como consecuencia la desprotección del Estado y la informalidad laboral que constituye más del 50% de las personas ocupadas en el país:

Para el 2018, Colombia registró un total de 22.457.000 personas ocupadas, sin embargo, más de 14,5 millones de estas están excluidas de los sistemas de seguridad social básica. Se trata de una tasa de informalidad (medida por afiliación a salud, pensión y riesgos laborales) del 65,7 %, que, si bien registró una disminución con respecto a 2011, aún se mantiene en niveles muy altos, pues, como se evidencia, la mayoría de la población se mantiene en estas condiciones. (Escuela Nacional Sindical, 2019, p. 15)

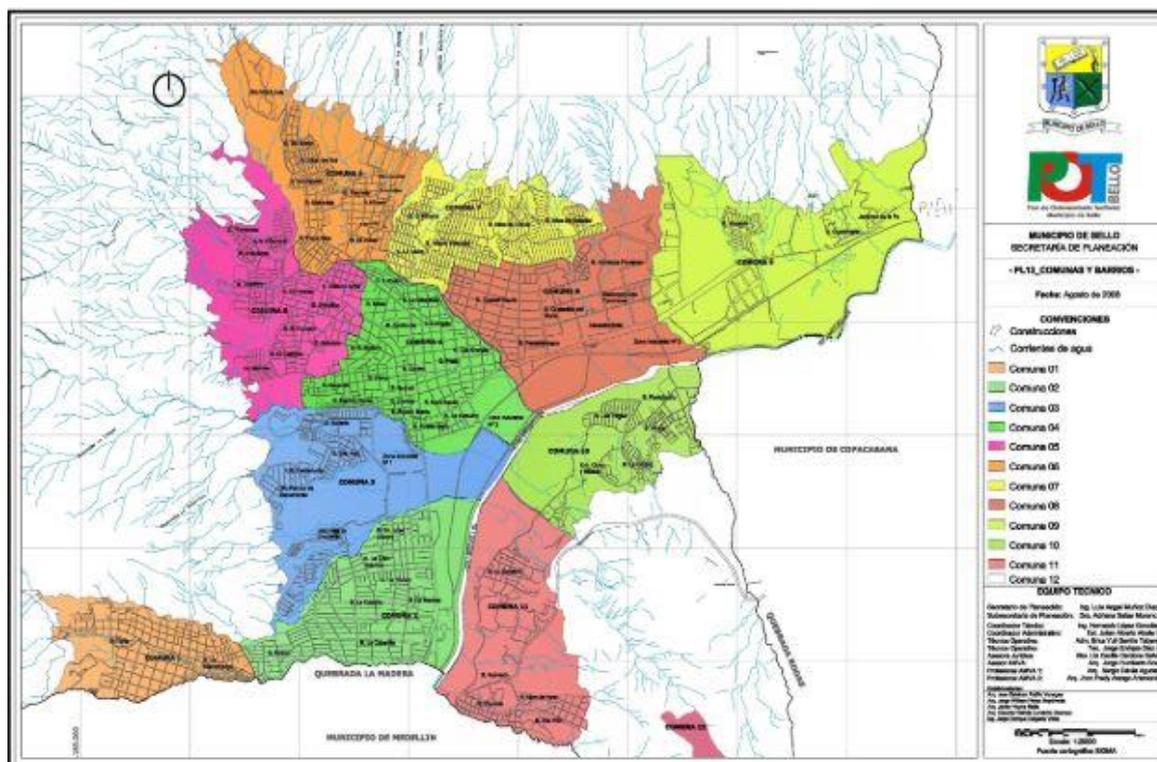
La informalidad laboral no genera condiciones de bienestar pues supone una precariedad en términos de seguridad laboral, oportunidades de empleo, condiciones laborales, acceso a prestaciones sociales y estabilidad económica.

## **Capítulo IV: Descripción de resultados**

### **Referente contextual**

El municipio de Bello se encuentra ubicado al norte del Valle de Aburrá del departamento de Antioquia, Colombia, limitando por el norte con el municipio de San Pedro de los Milagros, por el oriente con el municipio de Copacabana, por el sur con Medellín y por el occidente con el municipio de San Jerónimo. Según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) este municipio tiene a la fecha aproximadamente 481.901 habitantes.

El Municipio posee un área aproximada de 142 Km<sup>2</sup>, de las cuales solo 19 Km<sup>2</sup> se clasifican como suelo urbano y 123 Km<sup>2</sup> se clasifican como suelo rural, esta proporción determina la magnitud e importancia que cobra, la zona rural, conformada por el corregimiento de San Félix y 19 veredas.



*Ilustración 1 Mapa municipio de Bello por comunas. Imagen tomada del Portal de la Alcaldía del municipio.*

En el diagnóstico realizado en el año 2015 para la construcción del Plan de Desarrollo 2016-2019 “Bello, ciudad de progreso” se plantea la situación actual del municipio en términos sociales, económicos, ambientales e institucionales. A continuación se expondrán los más significativos para este estudio.

En términos de educación básica el municipio se rige por la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación contemplando la educación básica primaria y secundaria, Bello fue declarado libre de analfabetismo por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) con un indicador de 3,8% en el mes de agosto de 2015. El municipio incentiva a los colegios y las instituciones educativas para que tengan un mejor desempeño a la hora de educar a los jóvenes, y además integra a la población con necesidades especiales de educación.

De los jóvenes que obtienen su título de bachiller académico. Para el 2015 se cuenta con 4.600 estudiantes bachilleres que aspiran acceder al mercado laboral o a la universidad,

pero solo el 10% y el 12% acceden a cada uno de ellos respectivamente, un 26% de los egresados no logra vincularse en ninguno de estos campos y un 26%, ingresan a programas técnicos y tecnológicos, el resto se dedica al estudio de artes, oficios, servicio militar o se desconoce su ocupación.

El Municipio de Bello cuenta con el proyecto: Educación Superior el camino a la Prosperidad y Articulación de la Media Técnica con la que se atiende un promedio de 1800 adolescentes y jóvenes apoyados para realizar sus estudios superiores con las universidades Uniminuto, San Buenaventura, Politécnico Marco Fidel Suarez y Tecnológico de Antioquia. También se cuenta con el convenio con el SENA y el convenio de asociación 637 de 2015 con la Corporación Politécnico Marco Fidel Suarez "Fortalecimiento de la cadena de formación y articulación de la educación superior técnica y tecnológica para grados 10 y 11 en 12 Instituciones Educativas Oficiales de Bello (848 estudiantes)".

En lo referente a la salud de acuerdo con la Secretaría de Salud en el mismo diagnóstico mencionado anteriormente, se cuenta con un 80% de afiliación de la población al sistema de salud, contributivo y subsidiado, quedando un 20% desprotegido o con un acceso limitado. El incremento de la población en el municipio ha generado la demanda de servicios públicos, los asentamientos de viviendas son los que más demandan esta instalación de los servicios a lo que el municipio no ha logrado dar respuesta.

En el municipio se reconoce la existencia de la disidencia sexual y a su vez la discriminación que se da hacia las sexualidades no hegemónicas, en el diagnóstico se plantea que hay seres humanos que son tratados de manera desigual por asumir una orientación sexual y/o identidades de género no hegemónicas, es decir, no acordes con lo que se ha enseñado como el deber ser. En esta medida desde la Alcaldía se reconoce que es necesario transformar esta

realidad para lograr el reconocimiento y respeto de la diferencia sexual y su vinculación a la vida productiva y social en condiciones de equidad y respeto.

Durante el cuatrienio anterior (2012-2015), se inició la Mesa LGTB del municipio, teniendo en cuenta las actividades propuestas por los integrantes de esta y las que a su vez apuntaran a las necesidades de la población.

El proceso de activación de la mesa se lleva a cabo a través del fortalecimiento del Programa Población Sexualmente Diversa (LGTBI), adscrita a la Secretaría de Integración Social y Participación Ciudadana, con encuentros periódicos en la mesa constituida para explicar y sensibilizar la diversidad sexual y de género, de tal manera que pueda ser articulada a los diferentes proyectos que brinda la administración municipal. Al buscar información sobre esta secretaría y sobre los encuentros periódicos que se llevarían a cabo, se evidenció que falta información frente al cumplimiento del fortalecimiento de este programa.

Las principales actividades económicas de Bello se relacionan con textiles, concentrados, comercio organizado e informal, comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (equivalente al 42%); industria manufacturera (equivalente al 16.95%) y alojamiento y servicios de comida (equivalente al 12%). (Secretaría de planeación, 2018). En su área rural se dedican a la ganadería y agricultura en menor escala.

Las personas en edad laboral en el municipio de Bello (de los 20 a 64 años) representan el 60.85% de la población total. Las actividades de establecimientos registrados ante la cámara de comercio en el municipio se encuentran representados mayoritariamente por personas naturales, siendo las microempresas un renglón importante en temas laborales.

El municipio tiene una tasa de desempleo del 5% y una tasa de población ocupada informal del 9%. El diagnóstico local del mercado laboral apunta a la implementación de estrategias de empleabilidad que propongan la interacción de los empleadores y los buscadores, existe un Centro Público de Empleo de Bello que ha venido asumiendo un rol integrador entre la comunidad y las diferentes convocatorias laborales, mucho más eficiente y dinámico para la ciudad. El Municipio ha venido realizando actividades en pro del mercado laboral que buscan el aprovechamiento de espacios de participación como la Mesa Departamental de Empleo, las Agencias Públicas de Empleo y la Mesa de Desarrollo Económico de la ciudad.

En temas de generación y formación para el empleo de la población LGBT en el plan de desarrollo del municipio está formulada la realización de capacitaciones y cursos de manipulación de alimentos que permitirán el ingreso a un empleo.

La información presentada por el diagnóstico es muy general y no contempla datos específicos sobre las personas trans, en ese sentido no es posible conocer estudios realizados desde la alcaldía del municipio que aborden las mujeres trans.

## Marco normativo

En la siguiente tabla se recogen las normas, decretos, sentencias y/o políticas públicas relacionadas con las mujeres trans y el mundo laboral:

Tipo	Entidad	Fecha
Principios de Yogyakarta: principios orientadores de legislación para promoción de derechos de población LGBT.	Organización de Naciones Unidas	2006
Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Constitución política e Colombia 1991.	Corte Constitucional Colombiana.	1991
Ley 1482 de 2011 Ley antidiscriminación.	Congreso de la República de Colombia.	30 de noviembre de 2011.
Ley 100 de 1993 Ley por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral.	Congreso de la República de Colombia.	23 de diciembre de 1993.
Ley 1010 de 2006 Ley contra el acoso laboral.	Congreso de la República de Colombia.	23 de enero de 2006.
Decreto 1217 de 2015 por medio del cual se permite el	Gobierno Nacional de Colombia.	4 de junio de 2015

Tipo	Entidad	Fecha
cambio de sexo en el documento de identidad.		
Decreto 762 Política Pública Garantía de los derechos sectores sociales LGBTI	Gobierno Nacional de Colombia.	7 de mayo del 2018
Decreto 410 de 2018 Prevención de la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual #Aquí entran todos.	Gobierno Nacional de Colombia.	1 de marzo de 2018
Ley 1780 de 2016 por medio de la cual se promueve el empleo y emprendimiento juvenil.	Congreso de Colombia.	2 de mayo de 2016
Código sustantivo del trabajo.	Ministerio de Protección Social de Colombia	5 de agosto de 1950.
Sentencia T-392/17 Especial protección de personas trans y derecho a la estabilidad laboral.	Corte Constitucional de Colombia.	30 de noviembre de 2016
Sentencia C-006/16 Abstención de servicio militar para mujeres trans.	Corte Constitucional de Colombia.	21 de enero de 2016
Sentencia T-099/15 Inconstitucionalidad de exigencia de libreta militar a mujeres trans	Corte Constitucional de Colombia.	2015
Sentencia T-804/14 Educación sin discriminación por identidad de género.	Corte Constitucional de Colombia.	2014
Sentencia SL-648/18 Discriminación laboral en razón de identidad sexual	Corte Constitucional de Colombia.	2018
Sentencia T-622/14 Obligación de la EPS para cirugía de reasignación de sexo.	Corte Constitucional de Colombia.	2014

Tipo	Entidad	Fecha
Sentencia T-063/15 Derecho a la corrección de sexo en el registro civil	Corte Constitucional de Colombia.	2015
Política pública para el reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género y para la protección, restablecimiento, atención y garantía de derechos de la población LGBTI	Concejo de Medellín.	Abril 16 de 2011

\*Elaborado con información tomada de: Colombia Diversa

Si bien en lo mencionado en esta tabla se evidencia que existe normativa a nivel internacional, nacional y local frente a la discriminación en razón a la identidad de género y orientación sexual, el hecho de que existan no es garantía de que en todos los casos se cumplan.

Adicional a lo anterior, en gran medida lo referenciado se encuentra vigente desde comienzos de los años 2000, esto evidencia que es una problemática que ha sido incluida en la agenda del Estado colombiano recientemente.

El número de sentencias emitidas por la Corte Constitucional colombiana es elevado, en relación con las mujeres trans en su mayoría son denuncias por discriminación laboral relacionada con su identidad de género, con el cambio de nombre y sexo en su documento y con la cirugía de reasignación de sexo.

En el municipio de Bello no se encuentran como tal leyes, decretos o políticas relacionadas con las personas LGBTI y la promoción de sus derechos, el municipio se encuentra en proceso de construcción de la Mesa LGBTI para atender las necesidades y especificidades de esta población en el municipio.

## Descripción de resultados

### Procesos de identidad de género: “Yo sabía que yo quería ser era femenina”

Lady Dahiana Laverde Mira es una mujer que se define a sí misma como mujer transgénero, actualmente se desempeña como estilista en su propia peluquería ubicada en el barrio Machado del municipio de Bello; Lady desde sus 9 años empezó su proceso de tránsito. Valeria Durango Duarte es otra de las mujeres trans, se identifica como una mujer transgénero, Valeria tiene 34 años y se ha desempeñado como estilista desde hace aproximadamente 18 años, tiempo que también ha dedicado a su proceso de tránsito.

Al igual que Lady, Valeria trabaja en la misma peluquería ubicada en el barrio Machado del municipio de Bello cerca de la estación Madera del Metro de Medellín, y finalmente Bella de la Rosa Montenegro quien a diferencia de Lady y Valeria, realiza su labor de estilista en su casa o a domicilio y además ejerce el trabajo sexual como otra opción de ingreso económico. Las tres a pesar de ser mujeres trans, habitantes del municipio de Bello, han vivido y sufrido situaciones muy diferentes en función de los contextos en los que crecieron y en los que iniciaron su proceso de identidad de género. Lady dice: *“Mi infancia fue muy dolorosa, de mucho sufrimiento tanto familiar como social”*<sup>3</sup> para ella su infancia y sus primeros años fueron de mucho sufrimiento y discriminación, a causa de no encajar en normas sociales preestablecidas que dictan cómo se debe ser mujer y cómo se debe ser hombre, sin cabida a otras maneras posibles de habitar el mundo y restando humanidad a lo que se sale de estas normas sociales.

Para Valeria no fue diferente: *“Pues mi infancia no fue tan fácil porque siempre había querido ser una niña trans”*, lo que implica esa afirmación nos pone ante una evidente subversión de la identidad a muy temprana edad que, debido a la heteronormatividad, la

---

<sup>3</sup> Los testimonios de las mujeres trans se harán en cursiva para diferenciarlos.

sociedad iba a cuestionar y a negar la posibilidad de un trato respetuoso y humano. En este sentido Valeria cuenta que:

*El colegio para mí fue lo más duro, todo el proceso educativo, la formación educativa para mí fue lo más difícil por el rechazo como de los niños, el rechazo hasta incluso de los padres de familia, de los mismos profesores, porque uno siempre marca la diferencia en medio de todos los niños, uno siempre es más delicadito, más una cosa que la otra, entonces los peladitos siempre tendían como a cogerte de burla, a hacerte sentir mal a rechazar al igual que las peladitas, entonces la formación fue muy difícil, porque siempre fui un sujetos de burlas, de comparaciones... Yo cambié de colegio muchas veces, por lo mismo por lo que siempre era como la burla por lo que uno dice de pronto en otro colegio va ser diferente o en otra parte va ser mejor o no va pasar nada, pero siempre era como él mismo cuento.*

Existen efectos psicológicos para una persona que en su infancia es segregada por no encajar en un molde, más cuando al seguir creciendo continúa siendo objeto de discriminación el resto de su vida. Cambiar varias veces de colegio, sentirse rechazado por sus mismos compañeros y compañeras, profesores y demás actores que hacen parte de la vida escolar generan un rechazo por parte de las mujeres trans que han sido víctimas frente a la formación académica inicial o llevan a estas mujeres a la autoexclusión de la posibilidad del ingreso a la educación superior o de formación para el trabajo.

Es importante reflexionar frente a lo anterior, ya que en ocasiones la falta de ingreso a la educación por parte de hombres y mujeres trans se debe a esa misma discriminación y violencia de género, a veces invisibilizada o legitimada, que se sufre en espacios educativos y académicos, y a la vez esta segregación se convierte en un obstáculo que lleva a las personas a negarse el derecho a la educación, en este sentido Valeria cuenta que:

*Es que ahora esta nueva generación es como la que se está poniendo a estudiar, pero digamos las que yo conozco de mi época unas eran analfabetas, otras llegaron hasta segundo, yo diría que si hiciera una encuesta de qué trans tienen bachillerato yo diría que muy poquitas, por la discriminación o porque dicen: -yo no sigo estudiando porque yo para qué voy a estudiar algo que no me van a dejar ejercer.*

A diferencia de Lady y Valeria, para Bella la niñez no estuvo marcada por el rechazo por su identidad de género: “Mi infancia fue bonita, no me faltó nada gracias a Dios, no me faltó nada de lo que pedía, las cosas que quería y estudié en el colegio normal, mi infancia fue normal” es importante mencionar que el proceso de tránsito de Bella comenzó mucho después que el de Lady y Valeria, Bella inició a los 18 años, anterior a estos años podría decirse que Bella vivió una niñez normalizada, es decir, una niñez socialmente aceptada en donde cumplía todas las normas del género y había una reciprocidad entre su sexo, género, deseos y práctica sexual como lo plantea Butler (1990):

Las personas sólo se vuelven inteligibles cuando poseen un género que se ajusta a normas reconocibles de inteligibilidad de género (...) Los géneros inteligibles son los que de alguna manera instauran y mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo (...) La noción de que puede haber una verdad del sexo, como la denomina irónicamente Foucault, se crea justamente a través de prácticas reguladoras que producen identidades coherentes a través de la matriz de reglas coherentes de género. (p.64-65)

En línea con lo anterior, Bella no tuvo censura de la sociedad porque no hizo pública su identidad de género, sino que la mantuvo oculta en su etapa escolar, y por esto no fue puesta en duda su capacidad para ser en y funcionar en la sociedad, podría decirse que para Bella las circunstancias fueron muy diferentes.

La infancia de Valeria y Lady estuvo marcada por la violencia de género, específicamente por formas de violencia simbólica y física. En palabras de Pierre Bourdieu (1998) la violencia simbólica consiste en una:

Violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento. Esta relación social extraordinariamente común ofrece por tanto una ocasión privilegiada de entender la lógica de la dominación ejercida en nombre de un principio simbólico conocido y admitido tanto por el dominador como por el dominado, un idioma (o una manera de modularlo), un estilo de vida (o una manera de pensar, de hablar o de comportarse) y, más habitualmente, una característica distintiva, emblema o estigma. (p.18)

Se puede entender entonces que la violencia simbólica es una manera de mantener un *status quo* en el que se condenan y subordinan acciones que representen lo femenino, pero además esta represión se encuentra legitimada por una sociedad básicamente dominada por la masculinidad. En este sentido Lady cuenta que:

*Mi infancia fue muy dolorosa, de mucho sufrimiento tanto familiar como social, porque yo en una época casi terminando los 60 e iniciando los años 70 donde todavía había mucha segregación social digámoslo así, o había mucha discriminación por causa de muchas situaciones, pero esencialmente de la iglesia donde era como un sexo obligado entonces había una sociedad muy dura, muy fuerte con los homosexuales o con las lesbianas. Cuando íbamos por la calle nos gritaban, ahora le dicen bullying o loving pero en este tiempo nos gritaban, nos abucheaban, nos hacían escándalo, gritos, nos tiraban piedra, machete, hasta bala nos hacían gritos, nos tiraban, piedra, machete, pero igual yo pienso que uno se va volviendo con una coraza muy grande al tratar uno de buscar su propia identidad.*

Para Valeria la vivencia de la violencia en su infancia fue similar:

*En la época en la que yo quería ser una niña trans la sociedad no estaba tan abierta a lo que ahora se ve, ahora todavía hay mucho indio, mucha persona que no aceptan o asimilan las diferencias de género, pero en mi época fue más todavía por lo que era, y aparte yo empecé mi proceso a muy temprana edad entonces para la gente era muy difícil ver un niño tan pequeño en ese proceso de querer ser algo que no era.*

Para ambas la niñez estuvo marcada por violencia tanto física como simbólica, violencia fundamentada y propagada por los discursos de instituciones sociales como la religión y el colegio en donde se reproducían discursos heteronormativos.

**“Para mí la casa era como el descanso, donde yo sabía que no me iban a decir nada...”**

Para Bella, Lady y Valeria su principal refugio ha sido su familia quienes a pesar de tener dificultades con sus procesos de tránsito han sido su entorno protector y el lugar donde se sienten seguras, apoyadas, y respetadas, llegando incluso a sentar un precedente para generaciones futuras, como es el caso de Lady por ejemplo que comenta que:

*En este momento me aceptan tal cual, yo creo que me convertí digámoslo en un ícono para mi familia porque he sido una persona con mucha iniciativa, con mucha berraquera en la vida para tener éxitos en muchas cosas entonces soy como un ejemplo a seguir no solamente mío sino de mis sobrinos, mis sobrinos yo les inculco mucho la educación, les inculco mucho las cosas buenas en todas estas cuestiones, pero mi familia ahorita somos muy integrados, somos una familia que nos respetamos y me respetan mucho mis espacios ya aunque te digo que a veces se descachan y me dicen el nombre antiguo pero igual en este momento en la familia somos íntegros y nos entendemos muy bien, inclusive en mi familia ya han salido otras dos personas con características sexuales diferentes, pero es muy respetable porque digámoslo así yo fui la primera persona que nació con este don porque para mí, a pesar de que he sufrido tanto con esta situación, para mí ha sido un don*

*maravilloso haber nacido con esta condición de ser una transgénero porque he podido identificar y lograr muchas cosas a nivel social.*

A pesar de que las familias se convierten en sus redes de apoyo más grandes, para los integrantes de las familias también ha sido difícil aceptar este proceso de tránsito y esto se debe a que son conscientes de la vulnerabilidad de sus hijos e hijas precisamente en una sociedad que las segrega, Valeria cuenta:

*A mi mamá sí le daba miedo pero yo le contaba muy poco de eso por lo mismo, como a ella le daba miedo entonces yo llegaba a mi casa era como a refugiarme a contar como cosas muy suavitas de lo que a uno le pasa en la calle, porque a uno en este proceso a uno le pasan cualquier cantidad de cosas pero todas malas, entonces yo no contaba mucho porque mi mamá a toda hora era prevenida, con el Jesús en la boca, esperando que le llegara uno con la mala noticia, porque siempre que salía uno a la calle eran las piedras y los tomates, él agua, los gritos, el escándalo, a mí me tocó que me tiraran muchas cosas, en ese proceso yo era muy niña, entonces la gente no aceptaba.*

Aparte de sus familias se generan otros lazos de apoyo entre quienes se han identificado con características similares, es decir, como disidentes sexuales, y entre ellos y ellas se apoyan, enseñan oficios, maneras de vestirse, de comportarse, maneras de obtener ingresos económicos, Lady menciona que:

*En el colegio logré identificar varias [se refiere a personas diversas sexuales y de género], empecé a ver que yo no estaba sola en este cuento, que en la población habíamos muchas personas con un pensamiento con referente al sexo asignado en una notaría o en una Registraduría, que ya no estábamos de acuerdo con ese sexo ni que era como un sexo obligado, yo siempre tengo en mi cabeza y siempre supe desde muy temprana edad que la ropa de hombre no era con lo que yo me identificaba, que yo me identificaba siempre con ropa de mujer.*

Mediante sus redes de apoyo social las tres mujeres trans, Lady, Valeria y Bella,

aprenden el oficio de la peluquería y obtienen sus primeros ingresos tras la práctica de esta ocupación, luego se forman en algunas instituciones, pero inicialmente las tres aprenden empíricamente motilando en los barrios, a sus primos, a sus hermanos, a sus vecinos, se convierte entonces la peluquería en un oficio posible donde hay cierta seguridad y confianza:

*Yo inicialmente empecé empírica, mis amigas fueron las que me enseñaron, yo trabajaba con ellas, ellas fueron las que me ayudaron, yo les hacía él shampoo, les hacía el aseo en las peluquerías y ellas me pagaban, y yo con eso era que me costeaba y aparte de todo ellas me enseñaban y me fui encarrentando con el tema y ahí fue que aprendí. (Valeria).*

***“Y siempre supe desde muy temprana edad que la ropa de hombre no era con lo que yo me identificaba...”***

Valeria y Lady empezaron a construir sus identidades según las lecturas sociales que hicieron de lo femenino, estas lecturas están permeadas por las ideas que naturalizan comportamientos de la norma de género y de cómo se debe ser femenina, lo anterior se puede evidenciar en el relato de Valeria:

*Si usted nace como mujer, son cosas tan naturales que a usted nadie le enseña a ser, a mí nadie me dijo: “no es que usted parece que fuera a ser mujer”. Son cosas que por instinto cada una las va aprendiendo o cada una las va viendo, y usted dice: “¡Ay! yo no tengo que hacer eso porque es que yo soy una mujer”. Y a los hombres nadie los enseña a ser hombres, porque ellos son muy bruscos, son agresivos, son guaches, de esas cosas así bruscas, de todo, las mujeres por naturaleza delicadas, entonces cuando usted es mujer o es hombre simplemente su instinto le dice que usted tiene que ser así, a mí el instinto me decía que yo tenía que ser trans femenina, eso es, entonces por eso uno pelea tanto con la gente a que la traten no como uno nace sino como uno está representado, o sea yo no uso un labial rojo no más porque sí, yo nunca he visto un hombre casado con tres hijos que vaya al gimnasio, musculoso con un labial rojo, si uno se pone un labial rojo es porque uno es delicada,*

*femenina y quiere que la traten como a una mujer, yo no me pongo una falda tampoco porque sí.*

En línea con lo anterior, se percibe en sus relatos el ideal de mujer construido y cómo este guía sus acciones para lograr convertirse en lo que quieren ser, mujeres delicadas, recatadas, tranquilas, con maquillaje, buena ropa, senos grandes, caderas grandes, cintura pequeña. El proceso de construcción de la identidad está muy ligado con el comportamiento, es decir, para estas mujeres lo que hace verdaderamente a una mujer, independiente de sus genitales es la manera de comportarse, idea que ha sido naturalizada culturalmente, esto se puede evidenciar en algunas de sus respuestas cuando se hace la pregunta de qué es lo que hace mujer a una mujer:

*Ser delicada, ser femenina, porque hay mujeres que nacen mujeres y no se comportan como mujeres, hay hombres que nacen como hombres y no se comportan como hombres, entonces eso no las hace femeninas ni delicadas ni mujeres, porque hay cosas que uno ve que hace una mujer que uno dice: “ella cómo hace eso que horror”. Digamos una mujer borracha, una mujer por ahí que se está vulgarizando con otra mujer o con un hombre eso no es de una mujer, que esté por ahí chocándola con un parcerito, eso no es una mujer (...), su comportamiento es él que le va decir lo que usted es, si yo nací hombre, pero me comporto como una mujer yo soy una mujer, si usted nació mujer y se comporta como un hombre es porque usted es un hombre, como usted se comporte así mismo la van a tratar, y si usted se comporta como una mujer así mismo la van a tratar, de señorita, de niña, de señora o bueno dependiendo la edad, y si usted es un hombre igual, y si no, por ejemplo esas mujeres así que andan con vulgaridades eso es un ñero, un parcerito, igual los hombres, si uno ve un hombre con ciertas delicadezas, si una ve un hombre y se comporta con ciertas delicadezas es una muchacha, porque son los comportamientos los que te van a definir, no tu sexo con él que tu nazcas, entonces si usted tiene vagina entonces ya es una mujer toda la vida no. (Valeria).*

Valeria y Lady comenzaron sus procesos de tránsito siendo muy pequeñas, más o menos

entre los 8 y 9 años, esta edad se caracteriza por ser el comienzo de la pubertad y por experimentar en ella ciertos cambios físicos, por ejemplo el desarrollo de su voz, crecimiento de extremidades, crecimiento y maduración de las características sexuales relacionadas con la reproducción, crecimiento del vello púbico, axilar y en el rostro, este proceso es conocido como pubertad: final de la niñez y principios de la adolescencia (Alberca, 1996).

Ahora bien, al comenzar sus procesos a tan temprana edad ellas llegan a quebrar esos síntomas de la pubertad masculinizados con el proceso de hormonización, las hormonas se convierten en uno de los recursos más usados por las mujeres trans que inician sus tránsitos debido a la facilidad con la que se pueden adquirir, en su mayoría este recurso lo aprenden de sus otras compañeras trans que ya llevan más tiempo en su proceso y que les sugieren tomarlas, las consiguen en los métodos de planificar hormonales, bien sea pastillas o inyecciones y van descubriendo mediante el ensayo-error cuál método se ajusta más a su cuerpo y necesidades:

*Éramos como cabras desbocadas, la que primero veíamos con las tetas grandes ahí mismo le brincábamos: “¿usted que está tomando?”. Entonces empezábamos a tomar lo que la otra decía, todas las hormonas que existían en ese tiempo, microgynon, inyecciones, sinovul, pastillas de planificar haciendo como esa especie de bloqueo hormonal para evitar que se nos evidenciara mucho la parte de andróginos, entonces eso nos ponía bonitas, nos sacaba los senos y era esa felicidad, pero no teníamos control absolutamente de nadie, simplemente lo hacíamos. (Lady)*

Los métodos de anticoncepción hormonal les permiten adquirir rasgos biológicos de hembra, el desarrollo de sus mamas, evitar el vello en el rostro, ensanchamiento de caderas, piel tersa y voz más aguda:

*Yo empecé a los 11, o sea, yo desde los 9 años me declaré en mi casa, entonces mientras en mi casa asimilaban todo ese cuento yo empecé con mi proceso hormonal, empecé a dejarme el cabello más larguito (...) como yo empecé mi*

*proceso hormonal a esa edad a mí nunca me salieron vellos en la cara*  
(Valeria)

Según el informe “Provisión en servicios de salud para personas LGBT” (2010) realizado por la organización Colombia Diversa, el Estado colombiano reconoce en el artículo 48 de la Constitución, la salud como un derecho fundamental e inalienable y a través de la Ley 100 establece dos regímenes de aseguramiento del cumplimiento de este derecho, el régimen subsidiado y el contributivo, sin embargo el hecho de la existencia de esta Ley no garantiza que se cumpla, existen barreras de clase, género, raza, etnia que dificultan el fácil acceso a los servicios de la salud.

En el caso de las mujeres trans se ha dado un logro importante y es que el 18 de julio de 2018 la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la patologización de lo trans de su lista de enfermedades, este suceso contribuye a que no se considere como una enfermedad el hecho de no identificarse con el sexo asignado al nacer. Sin embargo, el acceso al acompañamiento de sus tránsitos por el servicio de salud es complicado y en ocasiones costoso, por tal razón las mujeres trans se siguen realizando intervenciones corporales de manera clandestina y empírica.

En línea con lo anterior García (2009) plantea que:

La institución médica es central para la experiencia trans. El diagnóstico del psiquiatra y los seguimientos del endocrinólogo avalan una identidad, ante nosotras mismas y ante quienes nos rodean. Los protocolos de manejo de la transexualidad intentan ser estrictos en el diagnóstico y tratamiento de este trastorno. Por ejemplo, para poder iniciar la terapia de sustitución hormonal, que consiste fundamentalmente en el consumo de hormonas femeninas —estrógenos o etinilestradiol— de antiandrógenos para neutralizar las hormonas masculinas, se debe contar con un diagnóstico psicológico y psiquiátrico de transexualidad o trastorno de la identidad de género. Se espera que la persona

asuma la identidad femenina antes o durante la terapia de sustitución hormonal para poder realizarse las cirugías de transformación: implantes mamarios, cirugía de reasignación de sexo. Para acceder a esta última cirugía se requiere también del aval psiquiátrico y endocrinológico específico y es preciso realizar el llamado “test de la vida real”, que consiste en vivir como “mujer” durante mínimo un año (Benjamin, 1966; Becerra, 2003). (p.138)

En el proceso de aceptación y reconocimiento como mujeres trans el aspecto de la imagen física juega un papel muy importante, se empieza a preparar el cuerpo para asemejarse a una forma femenina, estos referentes que se van a seguir para realizar el tránsito han sido lecturas sociales de lo femenino que se han hecho desde la infancia, por ello la imagen de una mujer con senos grandes, caderas anchas, cabello largo, maquillada son algunos de los estereotipos femeninos que Valeria, Lady y Bella han seguido.

Por lo anterior las tres se han realizado modificaciones corporales en función de sus deseos:

*Yo pienso que siempre fui muy femenina, pues ya cuando estaba muy adulta empecé a sentirme mejor así [se refiere a identificarse como mujer] entonces empecé a tomar hormonas como a los 18 y con las hormonas empecé a maquillar y ya así me volví trans (...) Me puse caderas y me puse los senos.*  
(Bella)

Las tres tienen prótesis en sus senos, cabello largo, y se maquillan, llevan las uñas largas y pintadas. Los actos que se realizan al hacer estas modificaciones van más allá de algo físico y se convierten en símbolos, al respecto se plantea que:

Dentro de las dimensiones de la apariencia, existen reflexiones sobre el significado del pelo y del peinado, su capacidad de expresar el estatus social, el honor o la vergüenza, la feminidad o la virilidad. Synnott (1987) afirma que el pelo es un símbolo poderoso de la identidad individual y de grupo por tratarse de algo físico y personal, pero también público. El peinado transmite

mensajes sobre creencias y compromisos, lo que explica los juicios que se realizan a partir de la apariencia estética del cabello (Delaney, 1994). En relación con las mujeres, la representación del pelo ha sido un tema mayor, convertido en “símbolo de la feminidad, una síntesis de sensualidad (y) una gran herramienta de seducción” (Perrot, 2008, p. 64). En la actualidad, se ha ampliado la diversidad de estilos y significados del pelo, así como las formas individuales de interacción con los modelos sociales y culturales. (Weitz, 2001). (Arango Gaviria et al., 2013, p. 38)

A partir de la centralidad en la estética corporal aparecen prácticas riesgosas como la automedicación o las inyecciones de silicona líquido para aumentar el tamaño de sus caderas, son riesgosas en la medida en que estas intervenciones se realizan sin ninguna supervisión médica y con materiales no ideales para su uso.

Sin duda las modificaciones corporales son una parte importante del proceso de tránsito y esto se debe a que muchas de las concepciones que tienen estas tres mujeres trans sobre lo femenino están permeadas por la cultura machista, por lo anterior se sienten más a gusto cuando tienen sus senos y nalgas grandes, siguiendo el ideal de mujer que se tiene en nuestra sociedad y que ellas han construido.

Los anteriores procesos de tránsito han estado marcados por situaciones de precariedad en la mayoría de los ámbitos desde los que se mire: educación, vida digna, bienestar, oportunidades laborales, este último no deja de ser uno de los aspectos más afectados para las mujeres trans ya que precisamente por no inscribirse en la norma de género y romper la linealidad de la matriz heterosexual, se les niega el estatuto de humanidad legitimando el trato excluyente y violento.

## **Trayectorias y condiciones laborales: Yo para qué voy a estudiar algo que no me van a dejar ejercer**

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades es lo que la OIT define como trabajo decente, basado en esta concepción, Ghai (2003) plantea cuatro elementos principales del trabajo decente: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El primer elemento se refiere a todos los tipos de trabajo (formal e informal) el segundo elemento a las garantías de seguridad de los y las trabajadoras y los últimos dos se refieren al fortalecimiento de las relaciones sociales y a la defensa de los derechos.

Debido a las diversas maneras de vivir de los seres humanos, son también diversas las maneras de concebir un empleo dignificante, por esta razón es difícil medir su calidad de decente. Según Ghai (2003) los cuatro elementos del trabajo decente han sido medidos, con ciertas dificultades debido a las particularidades de cada contexto, bajo los siguientes indicadores: oportunidades de empleo, empleo remunerado, condiciones de trabajo y seguridad social.

Es importante mencionar, antes de traer la voz de las mujeres trans, que el trabajo decente no sólo se debe medir en términos de trabajos formales:

El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. (Ghai, 2003, p. 125)

En este sentido el oficio de la peluquería o de ser estilista si bien puede ser considerado un oficio de la economía informal o de trabajadores independientes, es considerado un trabajo donde un saber previamente adquirido se pone a disposición de una necesidad y por ello debe tener una retribución justa, como cualquier otro trabajo.

***Oportunidades de empleo: “Yo empecé a trabajar peluquería a muy corta edad por necesidad”***

Las mujeres trans que participaron de este proceso de investigación son mujeres que desde pequeñas han estado vinculadas al tema de la belleza y la prostitución debido a que son opciones que les aportan recursos necesarios para sustentar sus gastos, comenzaron su vida laboral en lugares que les permitían desempeñarse laboralmente sin problema y donde eran acogidas sin prejuicios: las peluquerías, según Lady:

*Lo primero que había o lo primero que nos atraía a nosotras era que nos llamaban para una peluquería porque en ese tiempo, si ahorita todavía hay una dificultad para que una trans se vincule laboralmente en una empresa, en ese tiempo era horrible, entonces en la única parte donde nos vinculábamos laboralmente era en las peluquerías o en las esquinas prostituyéndose uno, pero no en el barrio sino a veces en el centro de la ciudad.*

Desde los comienzos de sus trayectorias laborales han incursionado en el mundo de la belleza, convirtiéndose este en un espacio donde han sido acogidas y han aprendido un oficio que les permite salir adelante en una sociedad que las segrega permanentemente por su forma de vivir la sexualidad, esta segregación es en ocasiones causante de que a las mujeres trans se les relegue a los oficios de la peluquería o la prostitución, en este sentido se plantea que: “la mayor estereotipación persiste para las personas trans, a quienes la sociedad sigue ubicando en espacios vinculados a la prostitución o a la peluquería” (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 47)

La peluquería y la prostitución se convierten en un espacio donde no se les juzga, no necesitan haber pasado por la rigurosidad de la academia para poder ejercer, donde no se les discrimina por su tono de voz o por su manera de vestirse y de comportarse, por lo que deciden tomar estas opciones al convertirse en una forma de ingreso posible.

Sus trayectorias laborales comienzan cuando sus otras compañeras trans deciden acogerlas y comienzan a mostrarles estas dos opciones laborales. Las tres mujeres han tenido como opción laboral en su vida la prostitución y la peluquería, Lady inició su vida laboral en la prostitución pero decidió que no quería seguir y comenzó a estudiar para lograr su sueño de trabajar en el área de la salud, esto le costó el retroceso en su tránsito porque debido a la discriminación y a la norma de género debía ocultar su identidad para que se le permitiera laborar en ese ámbito. Bella desde que inició su tránsito se ha movido entre los dos oficios y Valeria inicialmente comenzó en la peluquería, durante un tiempo trabajó como modelo web cam y a la vez como estilista pero moverse en los dos oficios al mismo tiempo, pero dado que le costaba su bienestar optó por seguir siendo estilista:

*Yo conocí un cliente que tenía un estudio de eso, entonces el me ofreció, porque en ese tiempo buscaban chicas trans pero operadas y yo ya estaba operada entonces yo me fui a ensayar y ensayando me quedé, y siempre trabajé casi dos años, en un estudio por el estadio, pero me cansé porque me estaba matando mucho con eso, porque yo me iba a trabajar, entonces me iba de acá [se refiere a la peluquería], como yo era la única estilista entonces tenía el horario abierto a la hora que yo pudiera y salía a la hora que yo quisiera, pero me estaba matando mucho porque yo me iba de acá, me organizaba allá y trabajaba a veces hasta las 5 a.m., hasta las 6 a.m., dependiendo de todo lo que tuviera que hacer, me iba para mi casa y dormía hasta el mediodía, mientras llegaba de allá a mi casa eran casi las 7 a.m. y hasta mediodía no dormía lo suficiente, entonces ya a lo último me estaba agotando mucho entonces no seguí, pero también fue una buena experiencia.*

El oficio de la peluquería lo aprenden empíricamente de sus amigas que también son trans y que les enseñan cortes de pelo, cepillados de cabello, mientras ellas practican lo aprendido con sus familiares o amigos cercanos:

*Yo inicialmente empecé empírica, mis amigas fueron las que me enseñaron, yo empecé empírica inicialmente, yo trabajaba con ellas, ellas fueron las que me ayudaron, yo les hacía el shampoo, les hacía el aseo en las peluquerías y ellas me pagaban, y yo con eso era que me costeaba y aparte de todo ellas me enseñaban y me fui encarrentando con el tema y ahí fue que aprendí, y ya cuando tenía 15 años di mis primeros pasos de peluquería, empecé a hacer cortes, porque yo de 15 años pa' atrás pues practicaba con mis hermanos, con ellos que no tenían quien los motilara, pero yo a los 15 años cogí el primer corte y yo dije bueno este me va pagar vamos a ver cómo va quedar, que tiene que quedar bien, entonces ahí empecé. (Valeria)*

Es importante aclarar que el hecho de que el oficio de la peluquería suele ser en donde más acogida tienen las mujeres trans no significa que es allí donde quieran estar, sin desmeritar el oficio, hay sueños, deseos y anhelos frente a otras oportunidades y opciones laborales donde se quisieran desempeñar, en este sentido dice Lady:

*Me hubiera gustado ser la gerente de una empresa que prestara servicio al público porque soy una persona que he manejado mucho la igualdad y la equidad, entonces pienso que lo hubiera hecho súper bien, si con él cargo de enfermera yo pude lograr cosas bonitas en promoción y prevención en el tiempo que estuve, yo pienso que con una profesionalización en los campos que mencioné hubiera sido maravilloso porque el servicio hubiera sido más efectivo y con más responsabilidad, todos los seres humanos nos soñamos con tener un empleo digno, y poder dignificarme yo individual, familiar y socialmente, lo que hace cualquier ser humano en su condición de heteronormal digámoslo así, todos tenemos esos sueños, igual nosotros los hombres y las mujeres trans tenemos los mismos sueños, igualito que*

*cualquiera que no sea violentado por sus orientaciones sexuales, tenemos las mismas ideologías todo.*

Se evidencia que para ellas un trabajo decente es uno que les permita demostrar sus capacidades como seres humanos y ponerlas al servicio del desarrollo social, sin ningún tipo de discriminación, además de tener un equilibrio entre su vida laboral y personal:

*Mi trabajo ideal tiene que ser que me llene toda, que yo diga, me gusta me siento súper bien, que no lo vaya hacer por economía ni nada sino que yo me sienta primero que todo bien, gánese millones o él salario mínimo, lo que sea, él mejor trabajo es que usted lo haga de corazón y que le gusta para que lo pueda hacer bien, bueno primero eso, segundo que yo pueda manejar mi tiempo, que tenga tiempo para mí y que pueda trabajar con gente, o sea siempre me ha gustado como trabajar así como trabajo yo relacionándome con la gente del barrio, del pueblo, lo que sea, no me gusta estar como encerrada en un ambiente, eso no es lo mío, lo mío es como estar interactuando, opinando, escuchando, hablando, contando, ese sería mi trabajo ideal, y lógicamente también ya por último una buena remuneración.*  
(Valeria)

### **“Una de dos: o soy estilista o soy prostituta”**

Las opciones laborales son inestables y se reducen a la prostitución o a la peluquería, dentro de esa precariedad se toman decisiones frente a esas dos opciones laborales, al respecto Valeria, Bella y Lady frente a estas opciones afirman:

*Lo primero que nos resultaba en la calle era la prostitución, y siempre llegaban las personas que se rebuscaban la vida prostituyéndose en la calle, aunque a veces uno se deja llevar por la corriente y de pronto uno lo hacía, no de pronto porque uno quisiera, sino que era como por llevar la corriente del pensamiento.* (Lady)

*Desde que yo empecé mi proceso empecé fue en la belleza, porque la calle nunca me llamó la atención, la calle es un lugar donde usted corre muchos riesgos tanto con la gente como en su trabajo, porque usted estando en la calle está expuesta al peligro, a las enfermedades, entonces la calle nunca me llamó la atención. (Valeria)*

*Yo trabajo como estilista y también a veces trabajo la prostitución, como estilista cuando estaba un poco más jovencita hice un curso como de tres meses y ya de ahí me metí a trabajar en peluquería con lo poquito que aprendí. (Bella de la Rosa)*

En la visión de Valeria se percibe que ella quiso optar por la peluquería, no por la prostitución, ya que lo considera un gran riesgo en términos de su integridad, para Lady y Bella no es una opción que se descarte pero Lady no ejerce la prostitución y si la peluquería.

### ***Condiciones laborales***

En muchas ocasiones las personas con sexualidades no hegemónicas deben recurrir a disfrazar lo que son para poder encajar en un mundo heteronormativo que las segrega, por esta razón para Lady poder ejercer en el ámbito en el que quería desempeñarse tuvo que recurrir a estrategias de ocultamiento y autosaboteo en las cuales negaba su identidad de género para que se le permitiera el ingreso a la sociedad en condiciones de bienestar y respeto y no se le discriminara:

*Me tocó violentarme mi personalidad, después de que ya había avanzado y había logrado estar como yo quería, pero por el solo hecho de llevarle un ritmo a la sociedad, porque si llegaba maquillada y con tacones me iban a rechazar inmediatamente, entonces me tocó volver a utilizar ropa de hombre para poder estudiar y para poderme emplear en una empresa, y bueno lo hice, trabajé 23 años largos en una empresa. (Lady)*

Lo anterior muestra claramente la situación de marginalidad e incomodidad que atravesó Lady al tener que renunciar a su proceso de tránsito para cumplir con una de sus

expectativas laborales, y seguramente sea la historia de muchas otras mujeres trans, frente a una sociedad que ha normalizado y privilegiado formas de ser y habitar afectando la calidad de vida y el bienestar de quienes no se enmarcan en estas formas preestablecidas:

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral, producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de derechos en el mundo del trabajo, que afectan a los trabajadores por igual. Sin embargo, para la población sexo/género diversa en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que traen consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población. Hacia esta se genera una serie de acciones de revictimización y de tratamiento diferenciado al interior de los lugares y espacios laborales. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 53)

Estos testimonios dan cuenta de las dificultades de estas mujeres para acceder a otras ocupaciones:

*A mí lo de ser estilista siempre me había gustado, me llamaba la atención pero no mucho, de hecho yo en mi vida siempre quise desarrollarme en otro ámbito laboral, de hecho yo acabo el bachillerato con la ilusión de que yo iba tener otra profesión, para mí el ámbito de la belleza iba ser como un hobby, más no como una profesión como tal, siempre me gustó fue el derecho, trabajar como por la gente, por los derechos porque mucha gente no sabemos cuáles son los derechos que tenemos y muchas veces somos abusados por él que sabe o hasta por él que tampoco sabe, entonces eso fue lo que me llamó la atención, pero debido a la lucha que yo tuve para terminar el bachillerato, después para ingresar a la universidad no era fácil, yo intenté ingresar a la universidad tres veces y me fue bien, yo intentaba sacar el puntaje necesario, y me presentaba era a la universidad de Antioquia, cuando yo acabo el bachillerato no había tantas oportunidades como ahora entonces yo me presentaba era a las*

*públicas y allá en la de Antioquia era donde había derecho y sacaba él puntaje para ingresar, pero no ingresaba porque siempre había gente que sacaba más que uno entonces esos eran los que primero iban, tres veces lo intenté y ya, entonces yo mientras acababa él bachillerato trabajaba, estudiaba por la mañana y trabajaba por la tarde, y cuando terminé al ver que no pasaba a la universidad me dediqué fue a trabajar y ya me entregué fue a la peluquería y ya con esto me quedé. (Valeria)*

*[Bella y ¿alguna vez quisiste estudiar otra cosa?] Sí, veterinaria, no lo estudié porque no ingresé a la universidad y por falta de medios económicos entonces fue muy difícil [¿Entonces por qué escogiste la peluquería?] Porque era el medio más fácil de encontrar trabajo para una. (Bella).*

En el plan de desarrollo más reciente del municipio de Bello: “Bello, ciudad de progreso” 2016- 2019, se concibe a las personas LGBT como un grupo vulnerable con el cual se trabaja en el programa “Población sexualmente diversa (LGBT)” este se encuentra adscrito a la Secretaría de Integración Social y Participación Ciudadana de la Alcaldía del municipio, el programa busca transformar la realidad de la discriminación para lograr el reconocimiento y respeto de la diferencia sexual y su vinculación a la vida productiva y social en condiciones de equidad y respeto. Lo anterior, según el plan de desarrollo, se materializa en encuentros periódicos y diálogos con la mesa LGBT del municipio a través de encuentros, talleres y actividades lúdicas. En la rendición de cuentas del año 2018 se plantea de qué manera se han desarrollado lo propuesto en el plan de desarrollo municipal:

El programa de Inclusión Social para la población LGTBI acompaña reuniones de la Mesa LGBTI, donde participa la población sexualmente diversa y un representante de cada una de las secretarías, se realizó la quinta jornada de la diversidad sexual y de género con una participación de 1.500 personas donde se practicaron alrededor de 250 pruebas del VIH, 40 asesorías y gestión para la consecución de la libreta militar, se han entregado 3.000 preservativos en

los focos de prostitución y se realizaron charlas de promoción en derechos de la Población LGBTI. (Alcaldía de Bello, 2015)

Se puede identificar que en el municipio se han realizado acciones que permiten reivindicar los derechos de las sexualidades no hegemónicas. Sin embargo, se han tomado acciones que no garantizan un bienestar integral de las personas LGBT ya que no toman en cuenta las necesidades laborales que puedan tener para el sostenimiento económico.

**Salario y prestaciones: “Ya después que uno empieza a estudiar, ya uno ve que lo que uno sabe tiene un precio”**

Frente al tema del salario y las prestaciones sociales de ley, las tres coincidieron en que en las peluquerías, independiente de si las trabajadoras son mujeres trans, a sus empleados, generalmente se les reconoce el 50% del trabajo realizado, no hay contratos, ni afiliaciones al sistema de salud, pensiones o cesantías:

*Por lo regular y en lo que yo he evidenciado durante 30 años más o menos, casi en ninguna peluquería le reconocen a ningún trabajador la seguridad social o que lo afilien a algo, en ningún lado, simplemente trabajamos al 50 y nosotros nos afiliábamos al Sisben porque realmente para uno pagar una seguridad social no le daba tampoco y hasta ese momento no da tampoco porque es una cifra significativa para uno esforzándose pues trabajando y pagar seguridad social ¿Y entonces los gastos de una qué? (Lady)*

La diferencia de estas mujeres es que sus peluquerías son propias, las ganancias en su totalidad son para ellas, generalmente son los hombres los que asisten más frecuentemente a realizarse cortes de cabellos y los cortes oscilan entre los \$9.000 y \$10.000

*los hombres cuando se acostumbran a estar bien se motilan cada 8 días o cada 15, tiene que ser que sea muy degenerado para que se demore más de un mes, entonces lo general son hombres, porque una mujer se motila muy pocas veces. (Valeria)*

En este apartado es importante mencionar que el hecho de encontrarse en un estrato socioeconómico bajo influye notablemente en la calidad de sus salarios, esto se relaciona con las dinámicas económicas enmarcadas en el sistema capitalista que genera desigualdad y pobreza:

*Hay un precio estándar para todos por corte así sea hombre o mujer, si es un cepillado serían \$15.000 ó \$16.000, si es un químico depende de lo que se vaya hacer, si es un peinado depende, pero entonces si yo me comparo con la gente que trabaja en esto mi trabajo está por el suelo, porque yo tengo amigos que un corte vale \$13.000, \$15.000, dependiendo del estrato y todo, pero por ejemplo en el barrio que yo vivo que es un barrio popular el corte vale \$11.000, una cepillada vale \$30.000, un tinte vale \$200.000, \$300.000, entonces como te digo yo misma he sido participe, pero ha sido como pensando en la gente. Yo al principio cobraba barato por pensar en la gente y porque yo no tenía el conocimiento, ya después que uno empieza a estudiar, ya uno ve que lo que uno sabe tiene un precio, el esfuerzo, el tiempo, todo, yo tampoco puedo subirle el precio a un cliente de un momento a otro no, con despacio (Valeria)*

En este sentido además de la exclusión y discriminación que afecta a las mujeres trans por motivos de orden cultural, les afecta las desigualdades económicas que se derivan del sistema económico:

Las formas de exclusión y de inequidad que se expresan como desigualdades en las posibilidades de acceder a los recursos de subsistencia y bienestar material tienen su origen en mecanismos económicos que hacen posible la distribución injusta de las riquezas producidas o la explotación y precariedad laboral, que mantienen en la pobreza a la mayor parte de la población mundial, incluso a pesar de ser empleados, mientras amplían la brecha entre pobres y ricos. Estos mecanismos económicos de explotación serían el problema. (R. López & Bedoya, 2014, p. 65)

El esfuerzo dedicado al trabajo y su justa remuneración no son recompensados como esperaba Valeria, quien dedica mucho tiempo y esfuerzo a su trabajo, además se ha formado en instituciones certificadas para que su trabajo sea bueno, sin embargo no obtiene los frutos que espera como lo expresa frente a la pregunta de si considera que su trabajo es bien remunerado:

*A ver mi amor a mí me va bien gracias a Dios porque yo en tanto tiempo que llevo yo he cultivado mucho gente, y tengo mucha clientela, pero si fuéramos a hablar como una tarifa como tal, y si fuéramos a hablar de mi conocimiento y de la manera en la que yo le he invertido, yo digo que no, yo digo que no y de alguna manera yo he hecho parte para que así sea, porque como estamos como en un barrio tan popular donde la gente supuestamente es tan humilde porque nadie es pobre, somos pobres de pensamiento, cuando la gente es humilde, yo he participado para que mi trabajo no sea remunerado por lo que yo siempre pienso en la gente, entonces yo digo no, no le voy a subir tanto, pero a medida de que yo me he ido educando claro, yo veo que mi trabajo si debiera ser mejor remunerado, mi conocimiento lo que yo le brindo al cliente debiera ser mejor pago, y de hecho hay clientes que reconocen mi trabajo y me dan 2.000 más 3.000, pero para lo que yo sé y lo que yo le he invertido a mi conocimiento yo siento que yo misma de una manera he participado para que no me paguen bien, aunque bueno vuelvo y digo, me va muy bien porque tengo mucha clientela, pero si era para yo cobrar más por mi servicios.*  
(Valeria)

Este campo laboral esconde varias problemáticas, relacionadas con el ingreso económico justo, el derecho a un buen ambiente laboral, acceso a un sistema de salud integral, garantías de pensión entre otros derechos laborales que se omiten en el oficio de ser estilistas.

Es importante mencionar un aporte de Valeria en el cual plantea que para ella no es necesario una contribución a la pensión:

*A mí la verdad no me parece como ponerme a pagar eso porque mira que para*

*la gente recibir una pensión eso es un problema, cada vez suben más los años de pensión, la tasa de mortalidad está muy alta, la gente se muere a los 40 a los 50, o sea, de aquí a que yo tenga para recibir una pensión falta ver si estoy viva, entonces es dinero que yo prácticamente le estoy regalando al Estado que prácticamente no me lo van a retribuir a mí, entonces mientras yo me pongo a pagarles a ellos por una cosa que nunca en mi vida me voy a disfrutar me hago mis ahorros y si un día me veo muy enferma pues lo saco y lo gasto, tras de que con ellos tras de que no sé si yo la vaya disfrutar después pa' reclamarla es un problema y tampoco me van a devolver todo, entonces por eso tampoco me he puesto como las pilas con eso, él que trabaja en una empresa y por obligación le sacan pues bueno le toca, pero yo como independiente no lo hago por eso, prefiero como te digo hacer un ahorro o algo así, pero yo regalar mi plata al gobierno tampoco pues. (Valeria)*

Lo anterior lleva a reflexionar frente a la manera cómo las mujeres trans han cedido frente a las formas en que les toca vivir, es decir, considerar que no es necesario pensar en su vejez o en que es posible tener un accidente laboral que les impida desarrollar su trabajo, es tener que ajustarse a un sistema que les niega la posibilidad de un bienestar integral, en este sentido Valeria afirma que:

*Pues la verdad no he pensado mucho en eso porque no sé trato de vivir él día a día, pues no vivo el día a día así con lo que tengo no, siempre tengo como algo para vivir dos o tres días, pero a futuro como dos o tres años no he pensado porque no sé, yo no sé si justifique ahorrar plata, eso ya es personal, que uno tuviera la vida comprada hasta el 2030, entonces tengo que trabajar hasta el 2025, tengo que ahorrar para vivir esos 5 años que me quedan, pero como nadie sabe lo que va pasar mañana, y al igual yo digo, los ahorros y esas cosas las tiene que hacer gente que tenga hijos, pero digamos yo empiezo ahora, me abstengo de hacerme una cirugía, de comerme algo, irme a pasear, por ahorrar plata, pues yo no tengo hijos, la gente siempre piensa en ahorrar porque está pensando es en los hijos, y yo no tengo hijos, marido no porque el marido sale y se va y uno se consigue otro y ya, entonces no pensemos en ahorrar pal marido, sino para los hijos, y si yo no tengo hijos entonces.*

### **Prácticas de discriminación.**

A lo largo de la vida, los seres humanos estamos rodeados por diferentes instituciones tales como la familia, la religión, el Estado y la ciencia, nuestra socialización y aprendizajes y las lecturas sociales que hacemos se generan en estas instituciones que nos muestran una representación social y cultural de la sociedad que ha sido construida.

La realidad se establece para los seres humanos como un proceso de diálogo entre hábitos, estructura y relaciones sociales, así la realidad de la vida cotidiana se impone como única realidad, es a través del lenguaje que compartimos significados que contribuyen a percibir la vida cotidiana y lo que se vive como parte de la realidad. (Berger & Luckmann, 2003)

En esta medida aprendemos normas sociales que no cuestionamos, y quien se salga de estas normas se deshumaniza y se comienza a tratar violentamente, este trato se justifica bajo esas representaciones sociales de lo que debe ser.

En el caso particular de la cultura antioqueña, se ha dado un papel muy importante a la religión y en particular a las iglesias que consideran la homosexualidad como un pecado:

La mirada de la sociedad antioqueña sobre la relación afectiva y sexual entre dos personas del mismo sexo está condicionada por la percepción cristiana del mundo; para determinar esta mirada la tradición judeocristiana conjuga tres elementos, ellos son, los textos bíblicos, la interpretación de la doctrina que hacen los hombres de la patrística y las ideas recibidas de la filosofía estoica. A la influencia de estos tres elementos – en especial el segundo- se debe que el homosexualismo se califique como pecado: el cristianismo institucionaliza la persecución y el castigo para las relaciones sodomitas a partir de la doctrina que surge de la interpretación de los textos bíblicos. (Bustamante Tejada, 2004, p. 55)

La familia antioqueña se caracteriza por ser una familia conservadora y religiosa en la forma en que se ha configurada tradicionalmente, como lo plantea Virginia Gutiérrez de Pineda (1968) : “La religión en la montaña, como en el complejo andino ha sido la gran moldeadora de la estructura familiar, penetrando además intensamente en la motivación de la conducta individual y colectiva de este complejo (p.664).

Por lo anterior, la cultura que rodea a las mujeres trans protagonistas de esta investigación es una cultura religiosa y machista que condena la disidencia y todo aquello que rompa con la norma y con la estructura familiar promovida por la Iglesia Católica Romana.

### **Violencia física**

En muchas ocasiones las mujeres trans deciden ocultar su identidad de género para encajar y poder encontrar otras opciones posibles que les permitan un ingreso económico para suplir sus necesidades, el rechazo por ser trans se convierte en el primer obstáculo para acceder a un oficio diferente a la peluquería y la prostitución:

Para los y las trans su aparente ambigüedad en la lógica binaria de la identidad, sumada a su pertenencia a un orden género/sexual trasgresor, parecen predestinar un lugar y un tiempo en el mundo laboral: la calle, la noche y, ocasionalmente, la peluquería. Para ellos y ellas la sociedad no dispone de otros escenarios laborales; su identidad social asignada como marginal/trasgresor le supone una lógica laboral precaria: la calle como su espacio propio y la prostitución como su oficio natural, sin que interese que sea un mundo laboral sin ninguna protección social. (Pérez Álvarez et al., 2013, p. 9)

El trato que se les ha dado supone un proceso de identidad de género marcado por el maltrato debido que su corporalidad bordea los límites del orden corporal dominante:

*Otra parte donde me vi violentada fue donde yo estaba parada en una puerta y había llegado de jugar un partido de baloncesto porque es un deporte que lo jugué profesionalmente y todo, estaba parada en una puerta y llegó un tipo y me llamó y cuando fui lo primero que hizo fue que me clavó un puñal en el pecho a lo que le decían anteriormente a esa navajas disque las 07, me la clavó en el pecho y casi me mata, estuve en el hospital como 20 días y se me tiró en un pulmón, me tuvieron que colocar sonda tórax como 20 días y salí muy mal, afortunadamente no me lesionó en corazón pero si me lesionó un pulmón y eso me causó una depresión muy grande porque yo tenía pensamientos muy oscuros y muy malos y con esa agresividad como de tomar venganza por mis propias manos, y alguna vez también lo hice, porque como te digo después de esa violencia que le hicieron a uno, le tocaba a uno como buscar venganza también y una vez un tipo me tiró un carro pero afortunadamente, me atropelló, me tiró como 4 metros pero afortunadamente no tengo ninguna lesión que me haya causado alguna incapacidad no, y así muchas cosas, nos encendíamos con los mismos tipos del barrio a punta de piedra y machete y si en mi cuerpo tengo cicatrices y si así muchas veces que nos intentaron a varias asesinar pero gracias a dios, muchas si se fueron, pero yo aquí sigo dando la guerra. (Lady)*

Piedras, tomates o huevos lanzados en la calle, incluso puñaladas propinadas son algunas de las formas en las que se evidencia la violencia física:

*Yo tenía 17 años cuando un tipo cogió un lazo en una cancha de baloncesto y entre dos me la pusieron en el cuello y me arrastraron, afortunadamente toda la vida he sido una persona muy deportista y he tenido mucha fuerza en mi cuerpo y me pude defender y me pude quitar ese lazo pero la intención que ellos tenían era ahorcarme y colgarme de esa portería de baloncesto, pero no pudieron, simplemente porque no les gustaba, no era de agrado para ellos porque yo de todas maneras siempre fui de una tendencia agresiva por la misma situación en que vivimos y en que vivíamos en ese tiempo (Lady)*

### **Violencia simbólica**

Dentro de las prácticas de discriminación laboral se encuentra el hecho de que en sus lugares de trabajo no se les nombre o reconozca como se identifican, Bella nos dice que *hay clientes que no les gusta la presencia de las trans, no exactamente dicen algo porque saben que están en el negocio donde una está trabajando y ellos son los forasteros pero sí lo dejan notar* evidentemente a pesar de que el salón de belleza o la peluquería se configuran como un lugar seguro, incluso allí se sigue evidenciando un rechazo por parte de la sociedad y una dificultad de nombrar, Lady al preguntarle si se había sentido discriminada en su lugar de trabajo cuenta por ejemplo que *hay algunos señores o señoras que entran y le dicen a uno: ey! muchacho cuánto vale, a pesar de que le ven a uno la figura femenina.*

Las mujeres trans que hicieron parte de este proceso de investigación, como tal no son discriminadas en sus espacios de trabajo (peluquerías) ya que estos se han convertido precisamente en refugios de esa discriminación y como solución a sus demandas, la segregación se da en el intento de ingresar a otros oficios donde no hay posibilidad, espacios donde la respuesta que les dan es que no están buscando su perfil o que no contratan gente como ellas.

### **Violencia sexual**

Al ser su cuerpo uno de los principales actores dentro de los tránsitos de estas mujeres, es imposible ocultar su identidad, por esta razón están más expuestas que quienes se reconocen como gays o lesbianas, porque no es una cuestión de orientación sexual exclusivamente sino de identidad de género. De esta manera, “la exclusión percibida se relaciona intrínsecamente con la modificación de su cuerpo en un sentido no previsto por la norma sociocultural del género” (Escobar, 2013, p. 134).

El cuerpo de las mujeres trans en ocasiones es convertido en un objeto sexual, es decir, se tiene la creencia de que porque es una mujer trans esta está dispuesta a dar placer, de esta manera se da por sentado una relación entre el cuerpo de las trans en función de placer sexual de otro, en esta medida mientras Lady o Valeria trabajan en su peluquería llegan algunos clientes constantemente a preguntar por servicios sexuales: *“Como para que yo me prostituya, eso pasa mucho constantemente, pero yo le digo a la gente que si yo fuera prostituta no estaría acá, estaría por allá en una zona de prostitución”* (Valeria)

En un estudio realizado por la RED LACTRANS se entiende la transfobia como:

Comportamientos de intolerancia y desprecio hacia quienes tienen una identidad de género y expresión de género trans; esto es: personas que sienten que su identidad de género no se corresponde con el sexo que manifiesta su cuerpo, y estas personas salen de las convenciones de lo masculino o femenino, y modifican o feminizan su cuerpo mediante tratamientos hormonales y cirugías. (Borgogno, 2009, p. 11)

Son múltiples los contextos en los que se evidencia la violencia transfóbica. Esta se presenta en el ámbito político, institucional, económico, académico, sociocultural, religioso. En este apartado se retomará la transfobia económica como un tipo de violencia en el ámbito laboral.

## **Capítulo IV**

### **Análisis de resultados y conclusiones.**

Partiendo de la discriminación de la sociedad a los sujetos que vivencian sexualidades no hegemónicas, surge el interrogante de cómo esta segregación tiene implicaciones en las condiciones de bienestar laboral de quienes se salen de las formas aceptadas de vivir la sexualidad.

Estas implicaciones de las trayectorias de las mujeres trans en sus vidas laborales se analizarán a la luz de los criterios planteados por Ghai (2003): El empleo, la seguridad social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social.

Desde que comienzan sus tránsitos las mujeres trans se enfrentan a la sociedad, pero además de la sociedad primero está su familia cercana, en muchos de los casos estas mujeres son abandonadas por sus familias debido a que no comparten con ellas la idea de una libre identidad sexual.

¿Qué implica entonces para una trans en su adolescencia no contar con el apoyo de su familia? Deben recurrir a desempeñarse en oficios que les permitan tener ingresos, estos oficios son realizados en espacios en donde no se sientan discriminadas. Encuentran refugio entonces en oficios como la peluquería y el trabajo sexual dado que en estos espacios no se les discrimina y en el caso de las peluquerías encuentran cierta identificación con la idea del cuidado de la apariencia.

La división sexual del trabajo establece que hay trabajos femeninos y masculinos, los trabajos femeninos están asociados al cuidado, en esa línea no se les da el valor que requieren. Arango y Pineda (2012) plantean que:

El trabajo de cuidado se refiere a actividades destinadas a garantizar el mantenimiento cotidiano, físico y emocional de las personas y del entorno inmediato, es decir, lo que habitualmente conocemos como trabajo doméstico y reproductivo. (p.102)

El trabajo de cuidado del cuerpo está asociado a las mujeres, de ahí se puede tejer una relación en que gran parte de las personas que ejercen el oficio de la peluquería son mujeres.

¿Por qué entonces la peluquería se convierte en un lugar “seguro” para las mujeres trans y no otros espacios informales? En un análisis realizado por Gabriela Arango (2011) se establece que las peluquerías o los salones de belleza son lugares en donde se realiza un culto al cuerpo y a la apariencia, espacios femeninos en los que se reproducen ideales de belleza, las mujeres trans que participaron en este estudio tienen una especial relación con la apariencia debido a las construcciones que han hecho mediante sus lecturas sociales de lo femenino, entendiendo lo femenino como una manera diferenciada de roles de género, así pues en este contexto para Valeria, Lady y Bella es importante verse bonitas, arregladas, delicadas y femeninas, cosa que en términos físicos consiguen lograr en espacios donde se le dé importancia a la apariencia: las peluquerías o salones de belleza.

Así estos lugares brindan a estas mujeres un espacio que no les puede brindar otro oficio, la posibilidad de obtener ingresos sin ser discriminadas y además estar en un lugar donde se reconoce la importancia de la apariencia. Existe también una feminización de las labores de cuidado del cuerpo, como la peluquería por ejemplo, por tal razón estos espacios que han sido normalizados como donde se ubica lo “femenino” se convierten en refugio para estas mujeres.

Anteriormente se enunció que Ghai (2003) plantea cuatro categorías para medir el trabajo decente, cada una con indicadores que se ajustan a las características particulares de los territorios. La primera categoría es el empleo, este se puede medir en términos de tasa de

empleabilidad y tasa de desempleo, entendiendo estas tasas como la cantidad de personas ocupadas dentro de las personas que están efectivamente en edad de ser ocupadas.

Esta categoría de empleo abarca principalmente las oportunidades laborales, es decir la oferta en cuestiones de empleo y la remuneración. No se puede desconocer que Colombia es un país con una evidente desigualdad e inequidad en la distribución de recursos, esto responde a unas lógicas neoliberales y a mecanismos económicos que amplían brechas entre ricos y pobres:

Según el seguimiento hecho por la ENS de los últimos 10 años, en el mundo laboral del país persisten los mismos problemas estructurales que obstaculizan el camino hacia una sociedad más igualitaria: tasas de desempleo en niveles superiores al promedio de la región, elevada informalidad laboral, menor proporción de los asalariados en el total de ocupados, mayor participación del empleo cuenta propia (autoempleo) y el trabajo temporal; y un empleo cada vez más concentrado en el sector de los servicios. (Escuela Nacional Sindical, 2019, p. 10)

Además de la discriminación las mujeres trans están inmersas en un sistema económico neoliberal que les afecta en la medida en que la oferta laboral no es muy amplia, esta situación se da incluso para el resto de la población colombiana, sumado a esto la mayoría de las personas ocupadas se concentra en el sector informal:

Para el 2018, Colombia registró un total de 22.457.000 personas ocupadas, sin embargo, más de 14,5 millones de estas están excluidas de los sistemas de seguridad social básica. Se trata de una tasa de informalidad (medida por afiliación a salud, pensión y riesgos laborales) del 65,7 %, que, si bien registró una disminución con respecto a 2011, aún se mantiene en niveles muy altos, pues, como se evidencia, la mayoría de la población se mantiene en estas condiciones. (Escuela Nacional Sindical, 2019, p. 15)

El hecho de estar en el sector informal del empleo genera condiciones precarias para estas mujeres, jornadas largas de trabajo sin ningún tipo de protección, e incertidumbre frente a crisis que se puedan presentar por diferentes situaciones (desastres naturales, enfermedad, accidentes, casos fortuitos). Lo planteado anteriormente se puede evidenciar en la crisis sanitaria generada a la fecha (abril de 2020) por la pandemia por el Coronavirus. El Gobierno Nacional de Colombia decretó aislamiento obligatorio (Ministerio del interior de Colombia, 2020) impidiendo así, entre otras cosas, la apertura de las peluquerías, lugares de trabajo de estas mujeres. Frente a esta situación las mujeres estilistas quedaron desprotegidas, sin ingresos económicos, ni caja de compensación, ni posibilidades de un sustento económico estable durante el tiempo que duró el aislamiento.

Al asumir sus tránsitos estas mujeres renuncian a ciertos privilegios que tiene la masculinidad y empiezan a enfrentarse a las desigualdades que trae consigo el hecho de “ser mujer”. En términos laborales existe una brecha entre hombres y mujeres generada por la división sexual del trabajo y que privilegia a los varones en términos de salario, ingreso a oportunidades laborales y reconocimiento:

Para 2016 el 48% de las mujeres se encontraban ocupadas, con respecto al 70% de los hombres (...) si miramos los ingresos laborales promedio, una medición que no nos dice nada sobre la desigualdad de la distribución pero si sobre la enorme diferencia entre lo que reciben las mujeres con respecto a los hombres, nuevamente encontramos un entorno de discriminación estructural contra las mujeres. Para el 2016 el salario mensual promedio de las mujeres fue de \$854.328, es decir solo el 70.7% de lo que obtienen los hombres. (Escuela Nacional Sindical, 2018, p. 18)

La poca oferta laboral para las mujeres trans exacerbada por factores como la discriminación, el sistema económico y su condición de mujeres, es precaria y no garantiza un trabajo en condiciones decentes que vele por un bienestar integral.

Sumado a lo anterior en Colombia se le resta importancia a la obligación del Estado de garantizar el pleno desarrollo de los derechos bajo la premisa de la competitividad, el emprendimiento y el autoempleo que no son más que fundamentos con los que se justifica la desprotección del Estado en términos de generación de empleo.

La segunda categoría planteada por Ghai (2003) es la protección social, en ella se analizan las condiciones de trabajo y la seguridad social. Dentro de las condiciones de trabajo algunos indicadores son las horas dedicadas al oficio, el reposo y las vacaciones. En los testimonios de Valeria, Lady y Bella se evidencia que estas mujeres no tienen un horario definido de trabajo y por la tanto esto compromete su tiempo de descanso, tiempo para alimentación y diligencias personales, ellas están a disposición del cliente y deben asegurarse de mantener la satisfacción de este para no perderlo.

Valeria, Lady y Bella no tienen vacaciones pagadas, pues si algún día deciden tomarse un tiempo para ir de paseo deben pensar en que van a perder ingresos de los días en los que no estén trabajando, ingresos que probablemente no van a poder recuperar, por tanto deciden no tener vacaciones. Esto es producto de diferentes problemáticas en las que se encuentran inmersas, por un lado la imposibilidad del ingreso a otros oficios y por el otro la desprotección del Estado a la economía informal, en este sentido Ghai (2003) plantea que:

La mayoría de países industrializados y en transición protegen de esos riesgos [Refiriéndose al desempleo, enfermedad, incapacidad y vejez] a gran parte de sus trabajadores, pero en la mayoría de los países en desarrollo el amparo se limita a los trabajadores de la economía regular. (p.137)

Según el Ministerio de Trabajo de Colombia, la seguridad social es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y

muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. Dentro de los beneficios para los trabajadores se contempla la garantía de protección de sus derechos fundamentales y la seguridad y salud en el trabajo.

De las tres mujeres trans ninguna está afiliada al sistema de seguridad social, ellas son independientes y prefieren no pagarlo ya que eso reduciría aún más sus ingresos. Valeria piensa que no es necesario pagarlo debido a que probablemente no pueda hacer uso de su pensión más adelante.

Esta idea permite evidenciar que estas mujeres han tenido que naturalizar y acoplarse a lo que les ofrece la sociedad sin tener en cuenta posibles riesgos que corren en su oficio, esto debido a la naturalización de la flexibilidad laboral.

Según Lozano y Montero (2015) en las peluquerías y salones de belleza se corren riesgos como la constante exposición a los químicos, que puede generar dermatitis o afecciones respiratorias. Posturas forzadas: constante movimiento de las muñecas, espalda y cuello doblados, grandes cantidades de tiempo de pie y adicional, los accidentes de trabajo que se pueden ocasionar como resbalones, fracturas, esguinces, cortes ocasionados por tijeras o cuchillas y quemaduras.

Además de lo anterior se encuentran los riesgos fortuitos que no dependen del oficio, como posibles enfermedades, desempleo, incapacidad. Estas mujeres se encuentran desprotegidas frente a estos riesgos. Se han tenido que adaptar para sobrevivir con la precariedad que encuentran en una sociedad que las segrega, esta adaptación se convierte para ellas en algo normalizado a tal punto de afirmar que no es necesario que accedan al sistema de seguridad social porque ¿para qué pagarlo si no van a poder hacer uso de él?

La tercera categoría para Ghai es la de derechos fundamentales del trabajo, principalmente la no discriminación y el derecho a la sindicación, frente a esto claramente con todo lo que se ha planteado Valeria, Lady y Bella tienen vulnerados sus derechos laborales.

La cuarta y última categoría es el diálogo social, principalmente el que se debería dar entre las trabajadoras y las entidades estatales sobre negociaciones colectivas que traigan beneficios y mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres trans, en el municipio de Bello el movimiento LGBT está logrando reactivarse con la nueva alcaldía ya que en las pasadas alcaldías no se evidencian acciones significativas, queda preguntarse ¿qué tipo de acompañamiento necesita el municipio de Bello en pro de los derechos de las disidencias sexuales?.

¿Podría afirmarse entonces que las peluquerías se convierten en el techo de cristal para estas mujeres? Para Mabel Burin (2008) el concepto de “techo de cristal” hace referencia a una superficie superior invisible que implica una detención en los trabajos, en esta línea se plantea la peluquería como “techo de cristal” de las mujeres trans en la medida en que es hasta el ejercicio de esta donde se les permite avanzar en términos laborales y en la medida en que esto ha sido invisibilizado en nuestra cultura, así las mujeres trans no pueden ser más que peluqueras o trabajadoras sexuales porque ese “techo de cristal” invisible pero fuerte no lo permite.

Para la sociedad es difícil la aceptación de las disidencias sexuales, especialmente cuando éstas son visibles en el cuerpo como el caso de las mujeres trans. Wittig (2006) plantea que a las mujeres ha sido impuesta una obligación de reproducción y por eso se establece la heterosexualidad como la forma aceptable de orientación sexual, en este sentido la mujer o el cuerpo de la mujer va estar relacionado con la reproducción, cuando nos encontramos frente a cuerpos de mujeres que no se definen en términos de la reproducción empiezan a activarse

dispositivos que no permiten el reconocimiento de otras formas de ser mujer que no están bajo las lógicas heteronormativas hegemónicas.

En línea con lo anterior la idea cultural de asociar la mujer a la reproducción es limitante, ya que no se puede entender a la mujer sólo en términos reproductivos, esta idea exacerba la discriminación hacia las mujeres trans.

En conclusión, estamos inmersos en una sociedad y en una cultura colombiana machista y profundamente religiosa que, a pesar de los avances frente al tema y los debates que se dan en torno al movimiento de disidencias sexuales, sigue reproduciendo lógicas heteronormativas que solo unos pocos cuestionan.

Las trayectorias de las mujeres trans inciden en sus opciones de trabajo decente, desde el momento en que inician sus tránsitos y deciden ir en contra de lo establecido, deben buscar un lugar donde puedan satisfacer sus necesidades básicas. Estos lugares son lugares informales, donde sus condiciones laborales son precarias, pero en ellos ven una opción de adquirir recursos económicos, que a su vez les permite “feminizar” sus cuerpos y les genera cierta aceptación debido a que su presencia por ejemplo en los salones de belleza se ha naturalizado.

Su forma de vestirse, de hablar, de caminar, que rompe con lo establecido, su relación con lo femenino, la naturalización de la flexibilidad laboral, la informalidad, las condiciones del sistema económico, una sociedad de privilegio los varones, todo esto en suma les implican a las mujeres trans relegarse a oficios posibles, a ser discriminadas, a olvidarse de sus sueños, a la informalidad, a los riesgos.

Todo su proceso de tránsito, la hormonización, la feminización de sus cuerpos, sus lecturas de cómo debe ser una mujer, las relaciones con sus familias que en ocasiones se ven quebradas por sus tránsitos, la desprotección del Estado, inciden directamente sobre sus

opciones laborales. Esto se da porque nuestra sociedad sigue reproduciendo un orden heteropatriarcal que no permiten un equilibrio, por seguir poniendo etiquetas de hombre y mujer, porque no se cuestiona lo establecido.

Se ha logrado un gran avance por parte de los movimientos de mujeres trans en Antioquia, pero falta todavía alcanzar muchos objetivos, sobre todo la visibilización desde las entidades estatales, para que las mujeres trans que participaron en este estudio y para todas las que habitan el municipio sean reconocidas como sujetas de derechos.

## Recomendaciones

Es claro que el tema de las problemáticas de las mujeres trans en el ámbito laboral debe ser más explorado, principalmente por el Estado. A partir de lo anterior se recomienda la inclusión de esta problemática dentro de la agenda pública con verdaderas acciones que guíen el proceso en pro de la garantía de sus derechos fundamentales.

A los gobiernos locales y nacionales se sugiere aumentar el interés por la participación política e incidencia trans, ya que en ocasiones la incidencia se da muy sectorizada excluyendo a gran parte de estas mujeres.

Al Ministerio del Trabajo en Colombia en calidad de autoridad en cuestiones laborales, se recomienda fortalecer la inclusión de personas trans y las garantías de sus derechos laborales, desligar a las mujeres trans de oficios estereotipados y trabajar en pro de la aceptación de la disidencia sexual. Además fomentar la formación para el trabajo y disminuir el porcentaje de informalidad en el país.

A la comunidad académica y de organizaciones sociales que trabajan alrededor de la problemáticas de los derechos de las disidencias sexuales, la generación de más estudios focalizados en las problemáticas trans, ya que la mayoría de los estudios son generalizados a todas las personas LGBT. Lo anterior teniendo en cuenta estadísticas y tasas de mujeres trans.

A las organizaciones trans de Antioquia se sugiere organizar a las mujeres trans estilistas como gremio que reivindique sus derechos como trabajadoras, además de una educación feminista que propenda por erradicar la desigualdad desde la acción propia.

Y finalmente a la sociedad colombiana seguir cuestionando el régimen político de la heteronormatividad.

## Bibliografía<sup>4</sup>

- Alberca, José. Manuel. (1996). Adolescencia: cambios físicos y cognitivos. *Ensayos: Revista de la facultad de educación de Albacete*, 121–128.
- Alcaldía de Bello. (2015). *Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019*. <https://bello.gov.co/index.php/features/nuestros-planes/17-plan-de-desarrollo>
- Arango Gaviria, Luz Gabriela; Pineda Duque, Javier. (2012). Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza de Bogotá. *Revista CS*, 93–130.
- Arango Gaviria, Luz. Gabriela. (2011). *Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza. La manzana de la discordia*. [http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/index.php/la\\_manzana\\_de\\_la\\_discordia/article/view/1506](http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/article/view/1506)
- Arango Gaviria, Luz. Gabriela., Bello Ramírez, Jeisson Alanis., & Ramírez Ramírez, Sylvia. Alejandra. (2013). *Género, belleza y apariencia: la clientela de peluquerías en Bogotá*. Revista Nómadas. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1051/105127475012>
- Berger, Peter. L., & Luckmann, Thomas. (2003). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores.
- Borgogno, Ignacio. Gabriel. (2009). *La transfobia en América Latina y el Caribe*. RED LACTRANS.
- Bosch, Esperanza; Ferrer, Victoria; Ferreiro, Virginia; Navarro, C. (2013). *La violencia contra las mujeres: el amor como coartada*. Anthropos.

---

<sup>4</sup> La bibliografía fue modificada para enunciar los nombres completos de los autores y autoras con el fin de reconocer sus trabajos.

- Bourdieu, Pierre. (1998). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Burin, Mabel. (2008). las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología /The UB Journal of psychology*, 39, 75–86.
- Bustamante Tejada, Walter. . (2004). *Invisibles en Antioquia: 1886-1936: una arqueología de los discursos sobre la homosexualidad*. La carreta editores.
- Butler, Judith. (1990). *El género en disputa*. Paidós.
- Cerón, Manuel. (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.
- Cisneros Freire, Estefania. (2017). *Discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual en el Ecuador*.  
<http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/18991/1/CD-8388.pdf>
- Colombia Diversa. (s/f). *Colombia Diversa*. <https://colombiadiversa.org/avances/>
- Colombia Diversa. (2010). *Provisión en servicios de salud para personas LGBT*.  
<https://colombiadiversa.org/publicaciones/provision-servicios-afirmativos-salud-personas-lgbt/>
- Correa, Guillermo., & Flórez, Jorge. (2010). *Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y medición de las condiciones de trabajo en Colombia*. Revista controversia.  
<https://www.revistacontroversia.com/index.php?journal=controversia&page=article&op=view&path%5B%5D=110&path%5B%5D=111>
- De Beauvoir, Simone. (1949). *El segundo sexo*. Editorial Nomos.
- Del Cerro Calderón, Ignacio. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento*

*del empleo*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18506/1/TFG-N.519.pdf>

Escobar, Manuel. Roberto. (2013). La politización del cuerpo: subjetividades trans en resistencia. *Revista Nómadas*, 38, 133–149.

Escuela Nacional Sindical. (2018). *X Informe de trabajo decente en Colombia 2007-2016*. <http://www.ens.org.co/sin-categoria/10o-informe-de-trabajo-nacional-de-decente-colombia-2006-2016/>

Escuela Nacional Sindical. (2019). *XII informe de trabajo decente en Colombia 2019*. <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/xii-informe-nacional-de-trabajo-decente-2019/>

Galeano Marín, Maria. Eumelia. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa, el giro en la mirada*. La carreta editores.

García Becerra, Andrea. (2009). Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema sexo-género. Feminismos y experiencias de transexuales y travestis. *Revista colombiana de antropología*.

Ghai, Dharam. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122, 125–160.

Gutierrez de Pineda, Virginia. (1968). *Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales*. Universidad Nacional de Colombia. Tercer mundo editores.

Gutiérrez Gamboa, David., Evangelista García, Angélica., & Winton, Alisa. (2018). Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género. *Revista Sociológica (México)*, 33, 139–168.

Hernandez García, Yuliuva. (2006). Acerca del género como categorías analítica. *Revista*

*Nómadas*, 13, 111–120.

Jiménez-Castaño, Jorge., Cardona-Acevedo, Marleny., & Sánchez-Muñoz, Maria. del Pilar. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Papeles de Poblacion. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Lagarde, Marcela. (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. [https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)

Lee Naranjo, Nicolás. (2014). *Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil* [Universidad Casa Grande. Recuperado (<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/209/1/Tesis683LEEI.pdf>)]. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/209/1/Tesis683LEEI.pdf>

León, Stalin. (2016). *La discriminación de las personas en el campo laboral por motivo de orientación sexual e identidad de género*.

López, Helena. (2017). *Discriminación del colectivo LGBT y sus efectos en el entorno laboral*. Universidad autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2017/178147/TFG\\_elopezfernandez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2017/178147/TFG_elopezfernandez.pdf)

López, Ruth., & Bedoya, Pablo. (2014). *Existir, habitar, resistir: memoria histórica de las personas LGBTI en Medellín*.

Lozano Ramírez, Tatiana & Montero Martínez, Ricardo. (2015). *Análisis de los riesgos ocupacionales que se originan en peluquerías y lugares de estéticas: proposiciones para su control*. Revista el Hombre y la máquina 45.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478/47843368008>

Miller, SJ. (2018). *Enseñando, afirmando y reconociendo a jóvenes trans y de género creativo*.

Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Ministerio del interior de Colombia. (2018). *Decreto 762*.

[http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 762 DEL 07 DE MAYO DE 2018.pdf](http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_762_DEL_07_DE_MAYO_DE_2018.pdf)

Ministerio del interior de Colombia. (2020). *Decreto 457*.

[https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO 457 DEL 22 DE MARZO DE 2020.pdf](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO_457_DEL_22_DE_MARZO_DE_2020.pdf)

Moreno, Natalia; Rincón, José & Villalobos, Gina. (2016). *Hacia un territorio libre de discriminación en razón de la orientación sexual en Villavicencio*.

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/iaveritatem/article/view/1203>

Novoa, Aravena., & Atenas Polanco, Liliana. (2015). *Personas transexuales y discriminación laboral en la ciudad de Concepción*.

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1388>

OIT. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

OIT. (2015). *PRIDE AT WORK Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. [https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_368648.pdf](https://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_368648.pdf)

Pérez Álvarez, Alexander. (2017). Trabajar sin romper el molde: discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Revista Palabra: palabra que obra*, 17, 20–41.

- Pérez Álvarez, Alexander., Correa Montoya, Guillermo., Castañeda Castro, Wilson., & Plata Chacón, Edgar. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo, Escuela Nacional Sindical.
- Prieto Dávila, Sylvia., Cortés Mora, Lilibeth., Duarte Pedraza, Liliana., Espitia Mendieta, Angie., Moore Torres, Catherine., & Sáenz Cabezas, Marya. (2017). *Reflexiones sobre el género, el cuerpo y el poder: cinco voces trans en diálogo con Judith Butler*. Universidad Nacional de Colombia.
- Quintana Peña, Alberto. (2006). (2006). *Metodología de investigación científica cualitativa. Psicología: Tópicos de actualidad*. 47–84.
- Vasco, Carlos. (1989). *Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales*.  
[https://www.academia.edu/16584614/Tres\\_estilos\\_de\\_trabajo\\_en\\_las\\_ciencias\\_sociales?auto=download](https://www.academia.edu/16584614/Tres_estilos_de_trabajo_en_las_ciencias_sociales?auto=download)
- Vázquez Pereira, Yassiel. (2015). *Protección a homosexuales y transgéneros contra la discriminación laboral en Cuba y Ecuador*. <https://go.aws/2V0GiYN>
- Wittig, Monique. (2006). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Editorial Eagles.

## Anexos

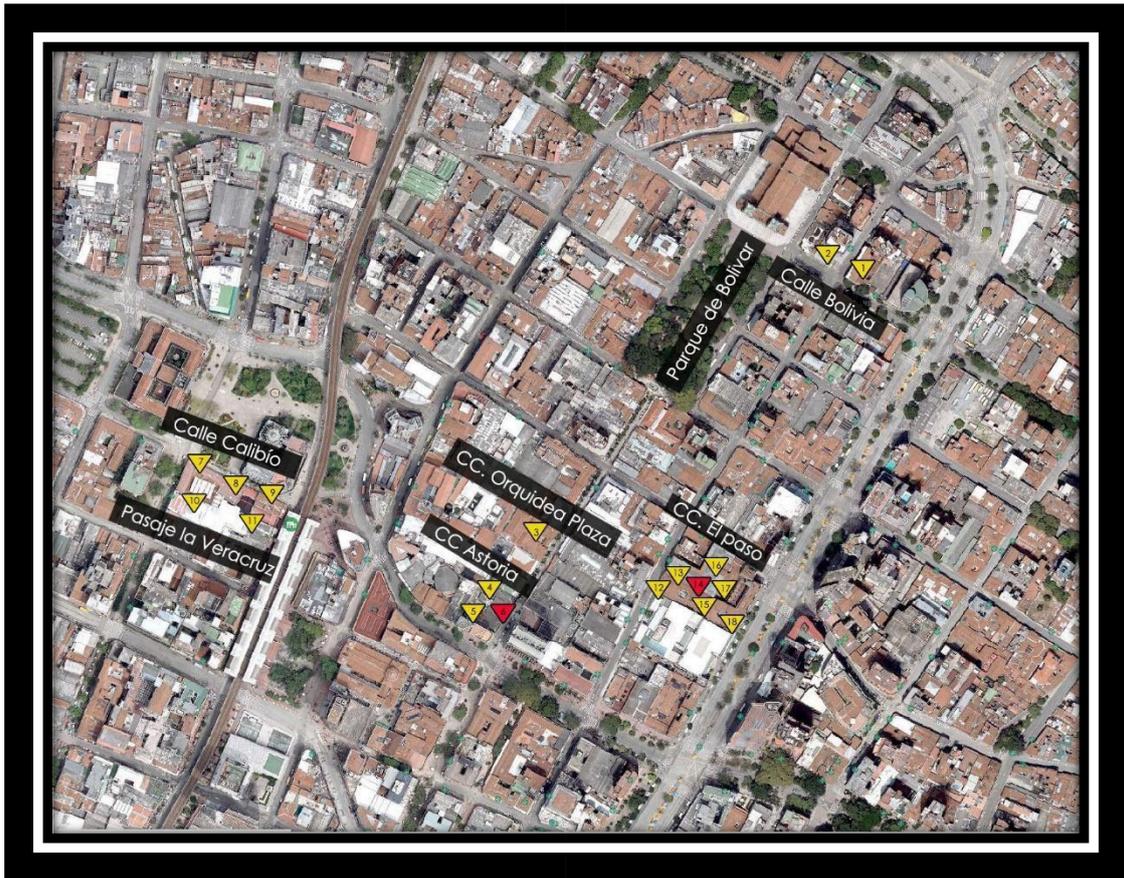
### Anexo No. 1

#### Recorrido por peluquerías del centro de Medellín

De color amarillo están marcadas las peluquerías donde no hay presencia de mujeres trans, en un color rojo están marcadas en las que se encontraron mujeres trans, hasta el momento se han encontrado dos:

Número	Zona	Nombre	Tel	Observaciones
1	Calle bolivia	Peluquería shampoo	5133511	Esquina de bolivia con sucre
2		Sala de belleza y barbería loren		
3	Pasaje Orquidea	Peluquería Blue Moon	2519065	
4	Pasaje Astoria	Peluquería Blac and White		Local 111
5		Centro integral de belleza tijeras mágicas	5111943	
6		Estética madrid	2310715	Local 107
7	Calle Calibio	Peluquería Sara		Barbería
8		Peluquería Marilyn	2511726	
9		Peluquería real	5128782	
10	Pasaje Verazcurz	centro de belleza imagen y color	5118439	local 085
11		Peluquería trubus	5139055	local 149
12	El paso	Sala de belleza Grecos	2318760	local 202
13		Peluquería camila	5125564	
14		Peluquería únicos	4984724	
15		Peluquería lo de antes	2317441	
17		Spa camila	5115554	
17		Stilo fashion	2318096	
18		Peluquería cibeles		

**Mapa centro de Medellín y las peluquerías en sus respectivos espacios**



**Anexo no. 2 Cronograma**

Este trabajo contó con la el apoyo de Fondo de Trabajos de Grado CODI de la Universidad de Antioquia, las fechas planificadas van en correspondencia con las fechas establecidas en los compromisos con el CODI

MOMENTOS	ACTIVIDADES	MESES																		
		NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.
AJUSTES DEL PROYECTO	1. Ajustes generales del proyecto																			
	2. Revisión del sistema categorial																			
	3. Diseño final de instrumentos																			
	4. Finalizar revisión bibliográfica																			
RECOLECCIÓN Y GENERACIÓN DE INFORMACIÓN	Observación participante																			
	Entrevistas																			
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	Codificación y categorización																			
	Establecimiento de relaciones																			
	Establecimiento de redes																			
ELABORACIÓN DE INFORME FINAL Y SOCIALIZACIÓN	Redacción del informe final																			
	Socialización Universidad de Antioquia																			
	Socialización evento nacional o internacional																			

Tiempo financiación CODI

**Anexo no. 3**  
**PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO**  
**PROYECTO MUJERES TRANS DE PELUQUERAS A ESTILISTAS.**  
**TRABAJO DECENTE Y DISIDENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE BELLO (ANTIOQUIA)**

**PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:** ¿Cuáles son las implicaciones del proceso de identidad de género en tránsito en las condiciones de trabajo decente de mujeres trans que desempeñan oficios estereotipados, el caso de las estilistas, en el municipio de Bello Antioquia?

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar las implicaciones del proceso de identidad de género en tránsito en las condiciones de trabajo decente en el caso de mujeres trans estilistas que laboran en el municipio de Bello.

**MODALIDAD O ESTRATEGIA INVESTIGATIVA: ESTUDIO DE CASO**

Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías (descriptores)	Preguntas	Técnicas	Instrumentos	Actores/fuentes	Actividades preparatorias	Tiempo	Observaciones
	<b>Proceso de identidad de género en</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Infancia</li> <li>✓ Redes de apoyo familiares</li> <li>✓ Red de apoyo social</li> <li>✓ Proceso de aceptación</li> </ul>	Cómo ha sido ese proceso de la identidad de género Ha tenido apoyo de su familia.	Entrevista semiestructurada	Guía de entrevista No 1 y 2	4 Mujeres trans estilistas Redes de apoyo de mujeres trans	Diseño de la guía de entrevista, contacto con las mujeres trans	Nov. 2018- Feb 2019	

<p>Comprender los procesos de identidad de género de mujeres trans y su incidencia en la elección de su actual opción laboral como estilistas.</p>	<p><b>tránsito</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proceso de reconocimiento</li> <li>✓ Educación</li> </ul>	<p>Ha tenido la oportunidad de estudiar y lo ha hecho o no ha querido hacerlo. Cómo ha sido el apoyo de su familia o las han rechazado. Sienten que la sociedad las rechaza o sienten que la comunidad LGBTI ha logrado deferentes avances.</p>	<p>Observación participante</p>	<p>Diarios de campo</p>		<p>Cuadernos para notas</p>	<p>Feb Agosto 2019</p>	<p>Si la entrevista se hace en la casa de la mujer, se hará ejercicio de observación paralelo a la entrevista</p>
--	------------------------	--	---	---------------------------------	-------------------------	--	-----------------------------	------------------------	---

<p>Determinar si las trayectorias y condiciones laborales de mujeres trans en el municipio de Bello corresponden a lo que se conoce como trabajo decente.</p>	<p><b>Trabajo decente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación para el trabajo</li> <li>✓ Trayectoria laboral</li> <li>✓ Remuneración (ingresos)</li> <li>✓ Procesos de selección</li> <li>✓ Ambiente laboral Técnica o tecnología</li> </ul>	<p>Está en el oficio de la peluquería porque de verdad le gusta o porque es lo que le tocó. Tienen buena remuneración con respecto a sus horas de trabajo. El oficio lo aprenden empíricamente o tienen algún estudio.</p>	<p>Entrevista semiestructurada</p>	<p>Guía de entrevista No 2</p>	<p>Mujeres trans peluqueras</p>	<p>Diseño de la guía de entrevista, contacto con las mujeres trans</p>	<p>Nov. 2018- Feb 2019</p>	<p>Se realizará entrevista en la medida de lo posible a empleadores, clientes o compañeros de trabajo, para ello se realizará la guía de entrevista No. 3</p>
---	-------------------------------	---	--	------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--	----------------------------	---

<p>Identificar las prácticas de discriminación laboral y las distintas formas de violencia de género en el trabajo que padece en las mujeres trans estilistas.</p>	<p><b>Trabajo decente</b> <b>Prácticas de discriminación laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación para el trabajo</li> <li>✓ Trayectoria laboral</li> <li>✓ Remuneración (ingresos)</li> <li>✓ Procesos de selección</li> <li>✓ Ambiente laboral</li> <li>✓ Técnica o tecnología</li> <li>✓ Terminación injustificada</li> <li>✓ Rechazo por identidad de género</li> <li>✓ Sexo en el documento</li> <li>✓ Transfobia</li> <li>✓ Heteronormatividad.</li> </ul>	<p>Está en el oficio de la peluquería porque de verdad le gusta o porque es lo que le tocó. Tienen buena remuneración con respecto a sus horas de trabajo. El oficio lo aprenden empíricamente o tienen algún estudio.  Se han sentido discriminadas en su lugar de trabajo. Se han realizado el cambio de sexo en la cédula. Alguna vez han querido tener otra profesión pero no les fue posible y por eso son peluqueras. Es la peluquería una zona de confort.</p>	Observación participante	Diarios de campo		Cuaderno para notas	FebAgosto 2019	
				Revisión documental	Artículos, tesis de grado, libros			FebAgosto 2019	
				Entrevista semiestructurada	Guía de entrevista objetivo 3	Mujeres trans peluqueras	Diseño de la guía de entrevista, contacto con las mujeres trans	Nov. 2018- Feb 2019	

### Anexo no. 4

#### Guías de entrevista

<p>Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Departamento de Trabajo Social</p>
<p>Nombre del entrevistado: _____          Fecha: _____          Hora: _____          Lugar: _____</p>
<p>Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre, edad</li> <li>• ¿Cómo ha sido su proceso de identidad de género? (Infancia hasta hoy)</li> <li>• ¿Cómo le explicaste a tu familia lo que estaba sucediendo?</li> <li>• ¿Quiénes han sido sus principales redes de apoyo?</li> <li>• ¿En algún momento se ha sentido sola en este proceso?</li> <li>• ¿Cuánto tiempo lleva trabajando de peluquera?</li> <li>• ¿Fue fácil conseguir este trabajo?</li> <li>• ¿Por qué decidió optar por la peluquería y no por otros oficios?</li> <li>• ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?</li> <li>• ¿Has tenido algún estudio sobre peluquería o estética?</li> <li>• ¿En algún momento has sentido comentarios de burla en tu trabajo?</li> <li>• ¿Alguna vez algún cliente te ha discriminado por ser mujer trans?</li> <li>• ¿Si alguien te pregunta si eres hombre o mujer cómo le responderías?</li> <li>• ¿Te has hecho modificaciones corporales? ¿Cómo fue esa experiencia?</li> <li>• ¿En tu trabajo tienes algún tipo de contrato formal o prestaciones laborales?</li> <li>• ¿Has trabajado en otra cosa que no sea peluquería?</li> <li>• ¿Cuántas horas trabajas a la semana?</li> <li>• ¿Te gustaría tener otra profesión?</li> </ul>

## Guía de entrevista no 2. Mujeres trans

<p>Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Departamento de Trabajo Social</p>
<p>Nombre del entrevistado: _____</p> <p>Fecha: _____</p> <p>Hora: _____</p> <p>Lugar: _____</p>
<p>Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo desea que se le nombre en la investigación</li> <li>• Cómo fue el proceso de cambio en la pubertad, cómo se maneja el inicio de los cambios en la adolescencia</li> <li>• ¿Qué hiciste cuando empezó tu proceso de pubertad? (Indagar sobre cómo se manejaron los cambios corporales en razón de la pubertad, vello corporal, sonido de la voz, crecimiento de uñas, cabello)</li> <li>• ¿Qué hacían con las otras compañeras o compañeros cuando se reconocían?</li> <li>• ¿Cuáles son los tips que aprendiste para tu proceso de tránsito? (Indagar sobre maneras de “convertirse en mujer”)</li> <li>• ¿Hay algunas mujeres que sean para ti un modelo a seguir?</li> <li>• ¿qué significa para ti ser una mujer?</li> <li>• ¿Qué es lo que hace que las mujeres sean mujeres?</li> <li>• ¿Qué hace bonita a una mujer? (indagar sobre percepciones corporales, cómo le gusta le cabello, las uñas, los senos, las caderas)</li> <li>• ¿Qué es para ti ser femenina?</li> <li>• ¿Qué te gusta de tu cuerpo y que no?</li> <li>• ¿Actualmente tienes pareja?</li> <li>• ¿Conoces mujeres trans que han corrido riesgos en sus procesos de tránsito? (riesgos, resultados que han tenido, efectos adversos)</li> <li>• ¿Si una mujer trans te pide ayuda para ser trans que les dirías o con qué les ayudarías</li> <li>• ¿Cómo empezaste en el mundo laboral? (Indagar sobre el primer trabajo, principalmente a Lady y a Bella)</li> <li>• ¿Cómo sería tu trabajo ideal? Cómo te imaginas, sería vinculada, independiente, formal, informal</li> <li>• ¿Por qué la peluquería?</li> <li>• Peluquerías como espacios libres de violencia contra las mujeres trans (Conocimiento de otras experiencias)</li> </ul>

- ¿Por qué la prostitución?
- Cómo se va sostener en la adultez, planes para la vejez si no está cotizando
- Sindicato
- Asunto de salud, eps, acceso para sus tránsitos
- ¿Asesorías en el centro para la diversidad sexual?