



► Resumen Ejecutivo

Barreras de acceso a servicios de empleo, formación profesional e integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Colombia¹

Octubre de 2023

► Principales puntos

Se identificaron múltiples barreras que afectan a las personas migrantes y refugiadas con experiencias de vida transfemenina², que se pueden agrupar en categorías como violencias invisibles³, falta de capacidades en la acción gubernamental, alta vulnerabilidad al acoso, dificultades en el acceso al empleo y permanencia en él, y desconocimiento de la estructura, servicios y oferta del Estado, entre otras.

Las barreras experimentadas por estas personas son a menudo interseccionales, y se relacionan con condiciones de precariedad económica, reconocimiento y acceso al derecho a la identidad de género, acceso a la documentación y a la regularización migratoria, falta de experiencia laboral formal y débiles redes de apoyo.

Para abordar estas barreras deben adoptarse prácticas y estrategias en tres horizontes temporales: corto, mediano y largo plazo. Esto incluye medidas como el diseño inclusivo de programas de formación para el trabajo, capacitación en diversidad y género para funcionarios de entidades públicas, empleadores y organizaciones de trabajadores, implementación de protocolos de atención específicos y diferenciados para las personas con experiencias de vida transfemenina en el ámbito laboral, y disponibilidad de procesos de acompañamiento en el proceso de acceso y permanencia en empleos por parte de organizaciones sociales o instituciones especializadas.

Es necesaria la colaboración entre diferentes actores clave para eliminar barreras y crear entornos laborales

inclusivos, dignos y seguros, como el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), empresarios, organizaciones sindicales y organizaciones de base. Así mismo, es pertinente analizar las barreras de acceso a programas de formación y de autoempleo del SENA, así como a los servicios ofrecidos por la UAESPE, con el objetivo de arrojar luz sobre los desafíos y oportunidades en el mercado laboral y en el sistema de formación para el trabajo para las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en Colombia.



¹ Este estudio fue realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con financiación de Immigration, Refugees, Citizenship Canadá (IRCC), y en colaboración con la Pontificia Universidad Javeriana y la Fundación GAAT (Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans).

² La Fundación GAAT habla de personas con experiencias de vida trans porque reconoce la diversidad de situaciones y realidades a través de las que se construye y expresa la identidad de género en el ámbito público y privado, y porque en el caso de las personas trans existe una transgresión entre los géneros social y culturalmente construidos. El estudio hará referencia a migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemeninas ya que se focalizó el análisis en migrantes y refugiadas trans que se reconocen e identifican como mujeres.

³ Son formas sutiles de violencia, discriminación o exclusión que pueden pasar desapercibidas o ser menos evidentes, pero que tienen un impacto negativo en las personas y comunidades afectadas.

► Introducción

Este estudio es el resultado de un proceso de identificación y análisis de los principales desafíos que enfrentan las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina que viven en Bogotá, para acceder a servicios de formación profesional, empleo e integración socioeconómica. El análisis se centró en las personas con experiencia de vida transfemenina por su especial vulnerabilidad en la inclusión laboral y como una aproximación que permita evidenciar la necesidad de abordar enfoques diferenciales, incluso al interior de los sectores sociales LGBTQ+.

La investigación empleó un enfoque cualitativo no probabilístico, que incluyó la revisión de fuentes secundarias, la realización de entrevistas y grupos focales con actores clave, así como la consulta de instrumentos internacionales con enfoque de género. La colaboración con la Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT) resultó esencial para comprender en profundidad las experiencias y violencias que estas

personas enfrentan, especialmente en entornos laborales y en relación con la migración y el acceso a servicios gubernamentales. El análisis identificó diversas barreras que pueden agruparse en categorías como violencias invisibles, falta de capacidades en la acción gubernamental, vulnerabilidad al acoso, dificultades en el acceso y permanencia en el empleo y desconocimiento de la estructura, los servicios y la oferta del Estado.

A partir del análisis de las recomendaciones internacionales, y de la puesta en práctica a nivel nacional de iniciativas públicas y privadas para mejorar el acceso a empleo de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina, el documento propone recomendaciones a corto, mediano y largo plazo, que abarcan desde un diseño inclusivo de programas de formación, hasta la diversificación de oportunidades laborales y la validación de certificados, con el objetivo de promover su inclusión y la eliminación de barreras en el camino hacia su integración socioeconómica.

► 1. El estudio adopta los siguientes instrumentos con enfoque de género

► **Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género (2008) y Resolución 2653: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (2011)** que reafirman los derechos humanos de todas las personas, la necesidad de combatir la discriminación y la pertinencia de desarrollar mecanismos de protección legal.

► **Principios de Yogyakarta 2007**, redactados por expertos internacionales en derechos humanos, que abordan la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos relacionada con la orientación sexual y la identidad de género.

► **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que lo acompaña**, de la Organización Internacional del Trabajo, que busca eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, considerando motivos como raza, sexo y religión.

► **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)**, también de la OIT, que establecen un marco para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, con especial énfasis en la violencia y acoso por razones de género.

► **Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje (OIT, 2022)**, dirigida a gobiernos, organizaciones y trabajadores que promueven ambientes de trabajo inclusivos y seguros para personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la importancia de la diversidad en el trabajo.



► 2. Actores clave

El estudio identifica actores clave que pueden trabajar en la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, como el **Ministerio del Trabajo**, la **UAESPE**, el **SENA**, empresarios, organizaciones sindicales y organizaciones de base. Cada actor desempeña un papel fundamental en la eliminación de barreras y en la creación de entornos laborales inclusivos y seguros.

El Ministerio del Trabajo es la entidad del Estado responsable de coordinar y ejecutar políticas, programas y proyectos relacionados con trabajo, empleo, seguridad social y relaciones laborales. Su objetivo primordial es proteger y promover los derechos laborales a partir del establecimiento de condiciones justas de trabajo y del fomento del empleo digno. Por su parte, la UAESPE facilita la unión entre oferta y demanda de empleo de manera transparente y eficiente, e involucra a buscadores de empleo, prestadores autorizados y agencias de empleo. Finalmente, el SENA es una entidad pública cuya misión es capacitar a la población para el trabajo productivo, y así aumentar la competitividad empresarial y la calidad de vida, mediante programas de formación técnica y tecnológica en toda Colombia.

Actores empresariales-empleadores

Los empleadores juegan un papel fundamental en la creación de oportunidades laborales para las personas refugiadas y migrantes con experiencia de vida transfemenina. Su compromiso y enfoque hacia la inclusión laboral diferencial y respetuosa de los derechos son esenciales para superar las barreras y violencias que enfrentan estas personas. Entre los principales actores empresariales y asociaciones se destacan: la **Asociación Nacional de Industriales (ANDI)**, importante gremio empresarial colombiano que promueve los principios de libre empresa saludable; la **Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco)**, que representa a comerciantes y empresarios colombianos y que dedica sus esfuerzos a la promoción de la competitividad y productividad; la **Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC)**, una organización gremial agropecuaria crucial para el sector agrícola y pecuario; y, la **Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI)**, que se dedica a mejorar la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) en Colombia.

Organizaciones sindicales y de trabajadores

Las organizaciones sindicales y de trabajadores desempeñan un papel crucial en la representación y protección de los derechos laborales, con énfasis en las personas trabajadoras migrantes y refugiadas y con experiencia de vida transfemenina. Entre las principales organizaciones sindicales de Colombia se encuentran: la **Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**, una confederación sindical que defiende los derechos laborales y la justicia social; la **Confederación General de Trabajadores (CGT)**, que defiende los derechos laborales y sindicales; la **Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)**, cuyo enfoque en la defensa laboral y la protección de los recursos naturales es valioso para el desarrollo sostenible; y, la **Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC)**, que lucha por los derechos de los campesinos y trabaja en el desarrollo rural.

Actores sociales de base y organizaciones sociales

Las organizaciones, así como los líderes y lideresas sociales, desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos humanos y el apoyo a los sectores sociales LGBTIQ+. Algunas de las organizaciones más relevantes son la **Fundación Grupo de Acción y Apoyo a Personas Trans (GAAT)**, que trabaja por los derechos de las personas con experiencias de vida trans en Colombia; la **Cámara de la Diversidad**, que promueve la igualdad de derechos para todas las orientaciones sexuales e identidades de género; la **Corporación Caribe Afirmativo**, que trabaja por la inclusión y los derechos de la diversidad sexual y de género; la **Corporación Red Somos**, que defiende los derechos LGBTIQ+ a través de investigación y promoción de la salud sexual; la **Fundación Dignidad Trans**, que protege y defiende los derechos humanos de las personas con experiencia de vida trans en Arauca; la **Asociación de Mujeres Trans de Norte de Santander (Asotransnor)**, que vela por los derechos de las personas trans en Cúcuta; la **Fundación EUDES**, que brinda acompañamiento a personas que viven con VIH y en situación de vulnerabilidad; la **Unión de Trabajadores Venezolanos en Colombia (UTRAVENCO)**, que se enfoca en brindar apoyo y asesoramiento a los trabajadores venezolanos que han migrado a Colombia; y, la **Fundación Refugiados Unidos**, que brinda ayuda humanitaria y apoyo integral a personas en situación de vulnerabilidad, especialmente a desplazados venezolanos, colombo-venezolanos y colombianos retornados.



► 3. Mecanismos o prácticas para disminuir la discriminación y xenofobia en la integración laboral

Prácticas identificadas en empresas

Numerosas empresas implementan estrategias para fomentar la inclusión laboral y reducir la discriminación y la xenofobia hacia personas con experiencia de vida trans y migrantes. Las iniciativas incluyen:

La empresa de telefonía **Claro**, a través de su programa **«Claro por Colombia»**, y en alianza con la embajada de Canadá y otras organizaciones, crea oportunidades de empleo inclusivas con proveedores y aliados empresariales. El programa ofrece subsidios de transporte, alimentación y atención médica, así como acompañamiento psicosocial constante, y formación a personas migrantes en atención al cliente y centros de llamadas, a través de lo cual ha logrado que muchas de estas personas sean contratadas en empleos formales.

Dugotex, empresa de confección de ropa interior, después de superar obstáculos institucionales y en alianza con instituciones de salud y entidades financieras, implementó una iniciativa que promueve la inclusión laboral de migrantes. La iniciativa también fomenta la cohesión cultural y la formación del equipo a través de actividades como la campaña **«Dugotex por el mundo»**.

Sierra Nevada es una empresa de hamburguesas y malteadas comprometida desde 2015 con la inclusión laboral, que brinda oportunidades laborales a personas con discapacidad, víctimas de violencia, personas LGBTIQ+ y migrantes. Implementa el programa **«Ir más allá del empleo»**, a través del cual contrata a personas con las habilidades y capacidades necesarias, independientemente de su situación.

Sodexo Colombia estableció una ruta de empleabilidad para personas con experiencia de vida trans, un proceso que incluye convocatoria, formación, selección, sensibilización y seguimiento. La empresa también ha llevado a cabo campañas de comunicación y capacitación para fomentar la inclusión de personas LGBTIQ+.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), en colaboración con otras organizaciones, viene desarrollado el **«Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMEI)»**, mediante el cual promueve la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ y combate la discriminación y la violencia. El Programa adelantó un diagnóstico y una serie de recomendaciones para la inclusión laboral de estos sectores.

El **«Proyecto Pride Connection»** es una red que promueve prácticas organizacionales inclusivas y seguras para atraer y retener talento diverso, y crear conciencia sobre la importancia de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

Prácticas en entidades públicas

También se destacan prácticas impulsadas por entidades públicas de Bogotá que promueven la inclusión laboral y la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, mediante la implementación de estrategias que buscan garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

La **Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación** diseña políticas y estrategias para incorporar a personas LGBTIQ+ en el sector público, como el **«Plan de Acción LGBTIQ+ 2021-2032»**, que amplía inversiones y oportunidades, en especial para personas trans, a través de acciones afirmativas, jornadas de cedulação y de la expedición del Decreto 005 de 2021.

La **Línea Técnica de la Política Pública LGBTIQ+ de la Alcaldía Mayor de Bogotá** viene desarrollando la estrategia **«Ambientes Laborales Inclusivos»**, que, coordinada por la Secretaría de Planeación, busca eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el entorno laboral, a través de la implementación de medidas y procedimientos de inclusión.

El **«Plan de Acción de Política Pública LGBTIQ+» de Bogotá 2021-2032**, proporciona acciones concretas para abordar la discriminación y exclusión en el ámbito laboral para las personas LGBTIQ+, que incluyen capacitación, orientación y vinculación en las rutas de empleabilidad.

La **«Directiva 005 de 2021»** y las **«Recomendaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá»**, establecen lineamientos para la protección de los derechos de las personas trans en el ámbito laboral, y promueven la inclusión laboral mediante diversas modalidades de contratación, así como la eliminación de requisitos discriminatorios.

La **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo** expidió el **«Protocolo de atención en la ruta de empleabilidad para personas LGBTIQ+»**, que proporciona directrices para abordar barreras individuales, organizacionales y del entorno que enfrentan estos sectores en su búsqueda de empleo, a partir de la promoción de enfoques diferenciales y de la eliminación de la discriminación.

La **Caja de Compensación Familiar (CAFAM)** dirige esfuerzos hacia la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ y otros grupos vulnerables. Su enfoque ha permitido la colaboración con empresas y la reducción de barreras para estos sectores.

La atención a personas migrantes en Bogotá se ha fortalecido con la puesta en funcionamiento del **«Centro**

de **Desarrollo Social para Migrantes**», el cual busca integrar socioeconómicamente y culturalmente a migrantes, refugiados y retornados colombianos, a partir de servicios de capacitación, orientación jurídica, atención psicosocial y acceso a servicios esenciales.

La campaña **“Trabajo Incluyente es Trabajo Decente”** implementada por el Ministerio del Trabajo y la OIT, vincula a los sectores sociales LGTBQ+ en el diálogo social promoviendo su incidencia en política, su participación en procesos de sensibilización para la construcción de espacios laborales diversos, y ratifica la pertinencia de eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

El proyecto **«Castillo de las Artes: Promoción Cultural y Social en Bogotá»**, liderado por el Instituto Distrital de las Artes (Idartes) y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (Idipron), es un centro de arte, cultura y memoria ubicado en el barrio Santafé, que ofrece una variedad de actividades artísticas orientadas a promover la creación, circulación y formación artística, así como el empoderamiento de derechos culturales y la aceptación de la diversidad. Además, se enfoca en resaltar y visibilizar diversas identidades y poblaciones, como mujeres, personas LGTBQ+, víctimas del conflicto y migrantes.



Gracias a los **avances en la diversidad sexual e identidades de género en Medellín**, a través de la política pública implementada desde 2011, Medellín se ha posicionado como ciudad líder en este tema. La creación de la **«Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género»** y el fortalecimiento de sectores sociales y organizaciones LGTBQ+ demuestran su enfoque en la inclusión, así como la reapertura del **«Centro para la Diversidad Sexual y de Género»**, junto con la implementación de servicios integrales y de campañas educativas.

El **Programa «Calidiversa»** en Cali, garantiza los derechos humanos y brinda protección y bienestar a las personas LGTBQ+ a partir de un enfoque integral que incluye apoyo psicológico, asesoría jurídica y orientación, y estrategias contra la discriminación. La visión de establecer un hogar de acogida revela su compromiso de proteger los derechos fundamentales y brindar apoyo en situaciones vulnerables.

Pereira adoptó una política pública de diversidad sexual con un enfoque integral para el período 2021-2030, la cual viene siendo implementada a través de líneas estratégicas que abarcan desde la participación social hasta la atención a la salud. De esta manera la ciudad demuestra su enfoque en la inclusión y la equidad, el cual busca fomentar los derechos de las personas diversas por orientación sexual e identidad de género y erradicar la discriminación.

«Aquí cabemos todos. Colombia libre de Xenofobia»: en Colombia, la **Procuraduría General de la Nación** lanzó en el 2019 esta campaña dirigida a combatir la xenofobia hacia la población refugiada y migrante venezolana. La estrategia llegó a 110 mil personas a través de medios y redes sociales e incluyó sensibilización de candidatos, creación de contenido sobre las contribuciones de los migrantes y talleres de prevención de la xenofobia. Más de 100 candidatos se comprometieron a no emplear lenguaje xenófobo.

Mecanismos legales

El análisis de los mecanismos legales disponibles para reducir la discriminación y la xenofobia en la integración socioeconómica profundizó en las medidas y regulaciones destinadas a proteger los derechos de las personas LGTBQ+. Aunque se reconoce la importancia de considerar la intersección de la identidad de género y la orientación sexual con otras categorías como la migración, no se han encontrado disposiciones legales específicas que aborden integralmente esta intersección en el contexto investigado.

El análisis incluyó convenios ratificados, leyes, decretos y sentencias, los cuales se presentan a continuación en orden cronológico:

Convenios

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) que lo acompaña, de la Organización Internacional del Trabajo, que buscan eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, considerando motivos como raza, sexo y religión. Ratificado por la Ley 22, de junio 14 de 1967.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de las Naciones Unidas (1979), que promueve la igualdad de género y la eliminación de la discriminación de género. Ratificada por la Ley 51, junio 2 de 1981.

Leyes

Ley 1010, de enero 23 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1564, de 12 de julio 2012, que aborda procesos de corrección de errores en los registros civiles, lo que podría tener implicaciones para la identidad de género.

Ley 1752 de 3 de junio de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Plan Nacional de Desarrollo «Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026», que establece objetivos para convertir a Colombia en líder de la protección de la vida, incluyendo la superación de injusticias y exclusiones históricas. Contiene disposiciones relacionadas con la igualdad y no discriminación, que cobijan a las personas LGTBQ+. en su acceso a la educación y al trabajo sin discriminación. También contempla la creación de una Comisión Intersectorial para la Política Pública LGTBQ+, y procesos formativos dirigidos a funcionarios públicos y a la fuerza pública sobre los derechos de las personas LGTBQ+.

Decreto 2340 de 2015, que establece funciones específicas para el Ministerio del Interior en la protección de las personas LGBTI.

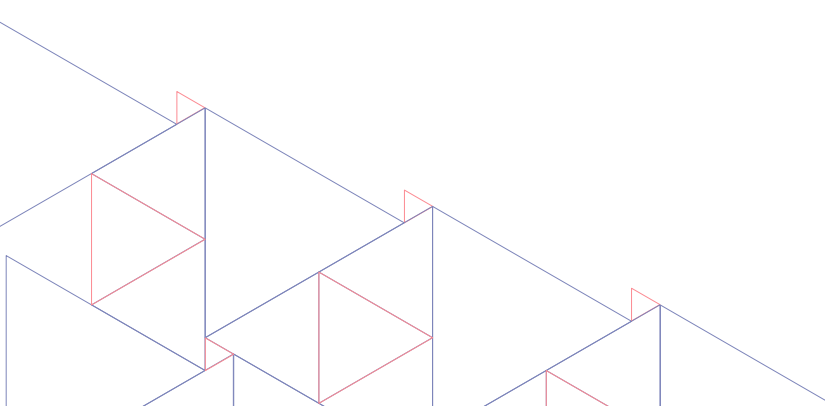
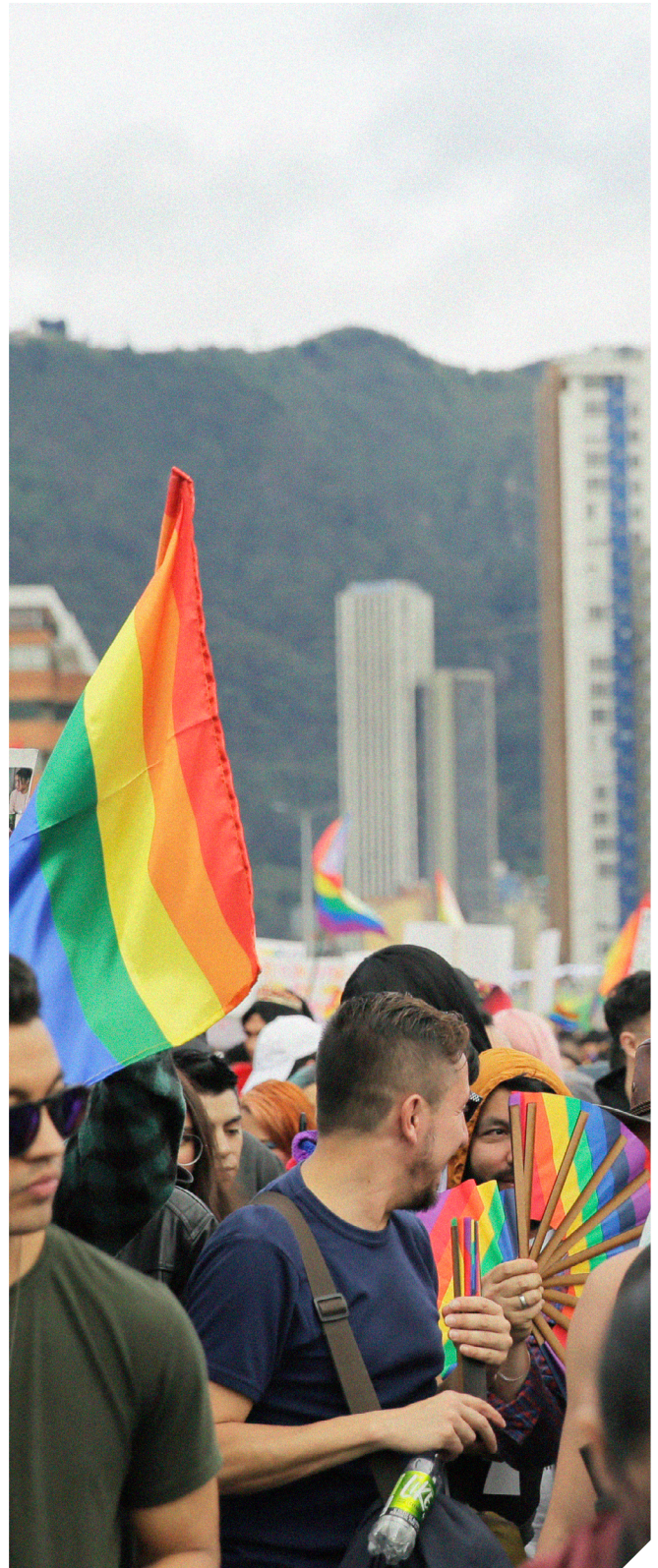
Decreto 410 de 2018, de acción afirmativa contra la discriminación «Aquí Entran Todos».

Decreto 762 de 2018, que adopta la política pública para el ejercicio de los derechos LGTBQ+.

Decreto 399 de 2022, que crea el Programa de Empleo Incluyente en Bogotá.

Decreto 216 de 2021, que crea el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos.

El análisis normativo incluye la identificación de sentencias que reconocen vulneraciones de derechos de las personas LGTBQ+ y proponen medidas de superación de dichos escenarios.





► A continuación, se describen algunos aspectos clave de las sentencias:

Reconocimiento de la identidad de género:

las sentencias enfatizan en el derecho de las personas con experiencia de vida trans a definirse y ser reconocidas de acuerdo con su identidad de género, en lugar de ser definidas únicamente por sus características físicas. Esto implica reconocer nombres, identidades y expresiones de género que difieren de los documentos legales de identificación.

Derechos laborales y no discriminación: las sentencias afirman la importancia de la protección de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+, lo que incluye mantener la dignidad en el lugar de trabajo y prevenir la discriminación y el acoso basados en la orientación sexual y la identidad de género.

Derecho a la salud: las sentencias establecen que las personas con experiencia de vida trans tienen derecho a acceder a servicios de salud apropiados y a recibir una atención médica que respete su identidad de género.

Derechos sexuales y reproductivos: las sentencias también abordan aspectos vinculados a los derechos sexuales y reproductivos de las personas LGBTIQ+, que incluyen el acceso a atención médica necesaria y la prohibición de la discriminación en estos contextos.

Medidas afirmativas: algunas de las sentencias promueven medidas afirmativas para asegurar la igualdad y la no discriminación, como el reconocimiento de licencias de paternidad o maternidad para parejas adoptantes del mismo sexo.

Revisión y modificación legislativa: en varias ocasiones la Corte ha instado al Congreso de la República de Colombia a legislar sobre cuestiones específicas relacionadas con los derechos de las personas LGBTIQ+, con el objetivo de llenar lagunas legales y garantizar una protección efectiva de sus derechos.

► 4. Barreras identificadas

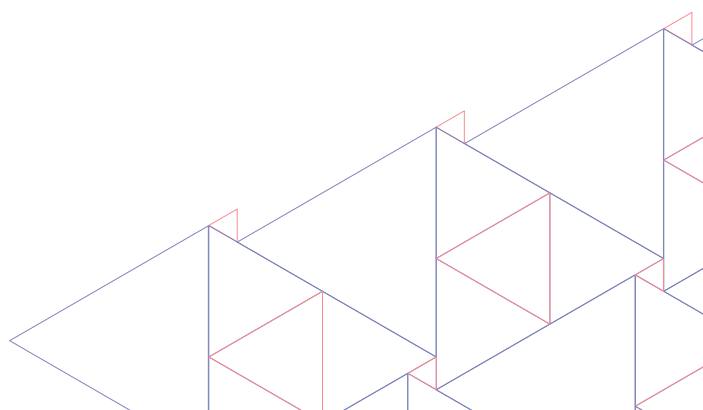
La identificación de barreras de acceso a formación para el trabajo, servicios de empleo, vinculación laboral e integración socioeconómica, de las personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina en Bogotá, consideró la experiencia de las personas trans y personas trans migrantes, de las organizaciones sociales y de base que acompañan a sectores sociales LGBTIQ+, y de los funcionarios de las entidades del sector empleo, y a través de una revisión documental.

Aunque se propone una clasificación de las barreras de acceso, resulta pertinente considerar que cuando una persona con experiencia de vida transfemenina ve obstaculizado el acceso a alguno de sus derechos, oportunidades laborales o de formación para el empleo, por lo general no es dable identificar la causa directa o la clasificación correspondiente. Las barreras también responden a procesos históricos y estructurales de socialización que generan formas específicas de interactuar y expectativas específicas acerca de la identidad.

Categorías de clasificación	Barrera identificada
Barreras de acceso para la integración socioeconómica de personas con experiencia de vida transfemenina, sin distinción de nacionalidad en las etapas de inscripción o vinculación y durante la ejecución de programas de formación para el empleo y el autoempleo del SENA, así como en las etapas de registro y recepción e intermediación laboral de la UAESPE.	Violencias invisibles que no son fácilmente perceptibles, pero que tienen un impacto en las personas que las experimentan, por expectativas de roles de género, es decir, programas de formación para el trabajo y el autoempleo del SENA, donde se visibiliza únicamente la correspondencia entre los dos sexos y géneros tradicionalmente establecidos y reconocidos en la sociedad: ► No hay conocimiento sobre la oferta ni sobre cómo acceder a ella. ► No pueden dejar sus actividades económicas para asistir a las formaciones. ► No encuentran ambientes seguros en los espacios de formación. ► Preferencia de participar en las formaciones con el acompañamiento de una organización de base.
	Acciones acotadas de la UAESPE frente a violencias invisibles por expectativas binarias cisgénero de roles en los oficios, en los trabajos y en los ambientes laborales. ► Existe un protocolo de atención diferencial, pero es reciente y no existen suficientes medidas que permitan implementar sus recomendaciones. ► En el proceso de selección se sugiere a las personas con experiencias de vida trans transfemenina disminuir o resaltar rasgos de su identidad de género en el momento de la contratación.
	Bajo relacionamiento entre la UAESPE, las personas con experiencia de vida transfemenina y las organizaciones de base. ► No hay conocimiento sobre la oferta ni sobre cómo acceder a ella. ► Pocos espacios de coordinación o diálogo entre la UAESPE y las organizaciones de base que promueven la integración laboral de personas trans. ► Solo hay un prestador que considera un enfoque diferencial para personas con experiencia de vida transfemenina: la agencia de empleo Talento Diverso de la Cámara de la Diversidad.
	Vulnerabilidad frente al acoso en ambientes formativos y laborales. ► Sentimiento de invasión de la intimidad al cuestionarse sus nombres, identidades al nacer, prácticas y preferencias sexuales y sobre sus procesos de transición. ► Los ambientes no seguros impactan su bienestar emocional y psicológico, y limitan su participación en ámbitos formativos y laborales. ► Docentes y empleadores llevan a cabo prácticas de discriminación y acoso por identidad de género.
	Barreras en acceso al empleo por expectativas ocupacionales centradas principalmente en la formación académica u ocupacional. ► En las plataformas de búsqueda de empleo reciben menos ofertas laborales sugeridas debido a su limitada formación académica; no se consideran sus intereses y preferencias laborales. ► Persisten los sesgos discriminatorios por identidad de género en los procesos de selección.

Barreras de acceso de personas migrantes y refugiadas venezolanas con experiencia de vida transfemenina	Desconocimiento de la estructura del Estado, trámites estatales costosos y de difícil comprensión para la población migrante y refugiada. ► Personas migrantes y refugiadas cuentan con un desconocimiento adicional de los servicios del Estado y de la forma de acceso a estos. ► Falta de uso de las plataformas de entidades estatales. A esto se suma la ocurrencia de fallas de funcionamiento en dichas plataformas. ► Uso de intermediarios pagos para acceder a los servicios requeridos. ► Falta de equipos y condiciones de conectividad. ► Falta de conocimiento sobre acceso a procesos de regularización y de reconocimiento de documentos expedidos en Venezuela.
	Redes de apoyo y redes familiares potencialmente deterioradas o inexistentes. ► Interacción suspendida o fragmentada con los miembros de la familia. Este fenómeno se intensifica para la población migrante, debido a distanciamientos familiares y sociales producidos por el tránsito o la migración. ► Aunque se construyen nuevas redes sociales con personas migrantes, estas pueden ser frágiles, desconocen el contexto de llegada, y pueden estar mediadas por relaciones de explotación económica. ► Dificultad en la generación de arraigo en Bogotá, debido a inestabilidad económica a la discriminación experimentada.
	Regularización de la situación migratoria y dificultad para acceder a su derecho a la identidad a través de documentos. ► Ingreso al país sin todos los documentos de identificación y a través de puestos fronterizos informales. ► Desconocimiento sobre el proceso que deben seguir para regularizar su situación. ► La solicitud de la expedición del documento de identidad es un proceso largo y costoso.
	Imposibilidad o dificultad para convalidar los títulos y estudios realizados en el país de origen ► Los costos son elevados, se desconocen las instituciones competentes y los trámites pertinentes, hay tiempos prolongados en las diligencias, se exige la homologación de materias para algunas profesiones, surgen diferencias en la información contenida en los títulos y en los documentos legales.
Barreras de acceso transversales a la experiencia de vida transfemenina	Experiencias de violencias previas y reiteradas. ► Violencias físicas y psicológicas, expresadas a través de humillaciones, insultos, amenazas a su seguridad, abandono, expulsión del hogar o de instituciones, acoso y abuso sexual. ► Ser sujeto de miradas, burlas, señalamientos o rechazo por la manera en que expresan su identidad y afirman su existencia. ► Las experiencias previas afectan o modifican las interacciones sociales, generan sensación de desesperanza o desconfianza, y limitan o condicionan la participación en espacios de integración socioeconómica.
	Uso binario del lenguaje e invisibilización del nombre identitario. ► Uso de vocabulario o de pronombres que no corresponden a la percepción de género puede tener efectos en la autoestima o autopercepción de una persona. ► Ausencia de correspondencia entre los pronombres empleados por los empleadores y la identificación de género de los trabajadores, lo que problematiza la relación laboral. ► Los documentos de identidad, certificados laborales y académicos no siempre incluyen el nombre elegido por las personas con experiencia de transfemenina luego de su tránsito.
	Existencia de un trato diferenciado que históricamente ha producido un bajo nivel educativo y precaria formación para el trabajo. ► Barreras de acceso históricas a oportunidades laborales, educativas y formativas por la discriminación generalizada. ► Existencia de normas de género binarias y rígidas que definen la expresión de las identidades de género. El no cumplirlas implica exclusión y discriminación, lo que afecta la competencia en igualdad de condiciones en el acceso a formación y empleo.

	Desafío en la adaptación a las nuevas dinámicas de trabajo y exigencias laborales cotidianas. ► La experiencia en el trabajo informal y trabajo sexual define las expectativas sobre las dinámicas laborales. ► Desafíos en el tránsito a empleos formales por prejuicios y estigmatización, percepción de o falta de formación académica, falta de experiencia laboral, adaptación a horarios y espacios de trabajo. ► Participación en voluntariados o trabajos sociales son temporales y no brindan estabilidad económica. Desconocimiento de la estructura del Estado colombiano, sus entidades, oferta de servicios y la forma de acceso. Redes de apoyo y redes familiares potencialmente deterioradas o inexistentes debido a la expresión de su identidad de género. Violencias sexuales y objetualización de los cuerpos e identidades. ► Hay una relación directa entre la experiencia de vida transfemenina y que la persona sea sometida a experiencias de violencia sexual. ► Se enfrentan a reacciones violentas por parte de individuos, funcionarios o sistemas, así como ejercicios de revictimización o doble violencia. ► Esta violencia histórica y transversal representa una barrera para acceder a espacios sociales y un obstáculo para permanecer en ellos. Violencia ejercida por parte de la fuerza pública. ► Violencia que sucede tanto por acción como por omisión. ► Hay patrones de persecución policial contra personas con experiencia de vida transfemenina que ejercen trabajo sexual, habitantes de calle, migrantes venezolanas y parejas del mismo sexo. Precarización de las condiciones laborales y las actividades a desarrollar. ► Algunas organizaciones o empresas aprovechan las condiciones de vulnerabilidad para precarizar las condiciones de trabajo (bajo costo y ausencia de garantías laborales). ► Los trabajos disponibles se realizan en ambientes hostiles, inseguros, llenos de violencias simbólicas y materiales.
Barreras de acceso derivadas de condiciones interseccionales	Interseccionalidad con condiciones de precariedad económica o pobreza. ► La falta de recursos económicos y la escasez de oportunidades laborales dificultan la capacidad de las personas con experiencias de vida transfemenina para satisfacer sus necesidades básicas y acceder a servicios adecuados. ► La intersección de la identidad de género y la migración puede exacerbar la discriminación y la violencia que enfrentan las personas trans. ► La falta de apoyo y recursos dificulta el acceso a servicios de salud y atención médica adecuada. ► Quienes dependen del trabajo sexual en la calle se ven obligadas a trabajar todos los días para cubrir sus necesidades diarias, lo que limita su tiempo y oportunidades para buscar alternativas laborales y de formación para el trabajo. Interseccionalidad con identidad racializada. ► Los comentarios despectivos hacia personas con experiencias de vida transfemenina, basados en estereotipos, como el uso de términos como «negro», refuerzan la estigmatización y la discriminación.





Interseccionalidad por ubicación geográfica.

- La segregación residencial, entendida como una tendencia a habitar zonas donde hay más personas con experiencias de vida transfemenina como el barrio Santa Fe en Bogotá, restringe el acceso a otros espacios en la ciudad donde pueden encontrar más oportunidades laborales y de formación, refuerza estereotipos, mantiene la exclusión social e incide en la persistencia de la desigualdad.

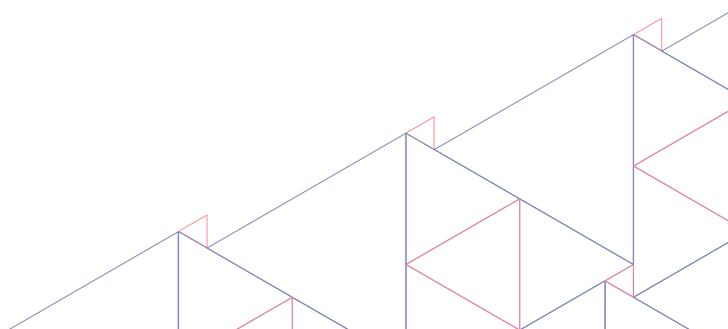
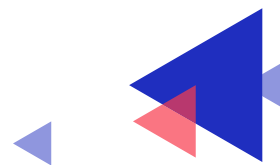
«El trabajo trans» precarias condiciones por estereotipos de género en actividades laborales.

- Escasa demanda de empleo para las personas con experiencias de vida transfemenina.
- Preferencia de búsqueda de empleos que se consideran «femeninos», por la comodidad en la expresión de su identidad de género, los cuales tienden a ser menos remunerados y socialmente menos valorados.
- Personas con experiencia de vida transfemenina perciben una tendencia a estigmatizarlas y separarlas de los trabajos donde hay atención a clientes.

Conflictos por oportunidades entre grupos de personas vulnerables.

- La competencia directa con personas en condición de pobreza, migración, discapacidad, etnia, entre otros, genera tensiones y conflictos.
- La dinámica de rivalidad y de jerarquización dentro de los grupos vulnerables es problemática y contraproducente.

Fuente: elaboración propia



► 5. Recomendaciones

Para lograr una inclusión más efectiva y equitativa de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina en el mercado laboral y en la sociedad en general, a continuación se plantean las siguientes recomendaciones que comprenden diferentes áreas y enfoques.

Se clasifican en recomendaciones de corto plazo (ejecutables en un periodo inferior a uno año), mediano plazo (ejecutables en un periodo superior a un año e inferior a tres años), y largo plazo (ejecutables en un periodo superior a tres años). Algunas de las áreas clave en las que se proponen acciones son:

En el corto plazo

Diseño inclusivo de programas: es importante asegurar que los programas de formación para el trabajo sean inclusivos y valoren las habilidades y competencias de todas las personas, independientemente de su identidad de género. También es pertinente eliminar los requisitos que se basan en roles de género, y adoptar un enfoque inclusivo que valore las habilidades, competencias y experiencias de todas las personas, independientemente de su identidad de género. Igualmente, se requiere utilizar herramientas con acciones afirmativas para garantizar el involucramiento de personas trans en los programas educativos.

Acciones afirmativas: como respuesta a la necesidad de abordar las barreras adicionales que enfrentan las personas con experiencia de vida transfemenina en su búsqueda de empleo y en el entorno laboral, se propone la implementación de medidas específicas durante los programas de formación para el trabajo. Esto incluye sesiones de sensibilización para promover la igualdad de género y la inclusión de personas trans, así como módulos de capacitación enfocados en la diversidad de género y en los desafíos específicos que enfrentan. Además, asignar mentores o consejeros para proporcionar orientación y apoyo psicológico a las participantes trans, ayudándolas a superar las barreras emocionales y sociales que puedan surgir durante su participación en estos programas.



En el mediano plazo:

Lenguaje inclusivo: con el propósito de garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad de género, se sientan reconocidas y respetadas, se propone la adopción de un lenguaje inclusivo en todos los documentos y formularios utilizados en los programas de formación y prácticas laborales. Esto implica el uso de términos y pronombres neutros, así como incorporar opciones de género diversas en los formularios donde sea necesario proporcionar información sobre el género de los participantes.

Alianzas con organizaciones de base: para fortalecer la integración socioeconómica y el bienestar emocional de las personas con experiencia de vida transfemenina que participan en los programas de formación laboral y de integración social y laboral, se propone el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones comprometidas con la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+. Estas colaboraciones permitirán ofrecer apoyo integral que abarque desde la capacitación laboral hasta apoyo emocional y social. El trabajo conjunto facilitará el acceso a recursos, servicios de salud mental y la conformación de grupos de apoyo que aborden las barreras específicas que enfrentan las personas trans en su búsqueda de oportunidades de trabajo decente y de una vida digna.

Reconocimiento y apoyo a iniciativas existentes: para fortalecer la inclusión laboral de las personas con experiencia de vida transfemenina, resulta fundamental reconocer y respaldar a las organizaciones ya comprometidas con esta causa. En tal sentido, se propone el establecimiento de alianzas estratégicas y proporcionar apoyo técnico y financiero a estas iniciativas. Colaborar con organizaciones que tienen experiencia y conocimiento sobre la integración laboral de las personas con experiencia de vida trans, maximiza el impacto de todos los esfuerzos. Además, estas alianzas facilitan la identificación y respuesta a las barreras específicas que enfrenta esta población en el mercado laboral, lo que permite desarrollar soluciones efectivas y sostenibles.

Estrategias de comunicación y divulgación: desarrollar estrategias de comunicación inclusivas dirigidas a las personas con experiencia de vida transfemenina exige un enfoque centrado en la empatía y la comprensión de sus necesidades específicas. Esto puede lograrse a través de la investigación de audiencias para conocer preferencias y desafíos en cuanto a la información. Además, puede ser clave establecer alianzas sólidas entre las entidades del sector empleo con organizaciones trans y grupos de apoyo, ya que pueden proporcionar información valiosa y ayudar en la difusión de servicios disponibles. También es fundamental el uso de múltiples canales de comunicación, como redes sociales, sitios web accesibles y folletos informativos inclusivos, para garantizar que el sector trans tenga acceso a la información que necesita de manera clara y efectiva.

Fomento de la diversidad en los prestadores de servicios: para fomentar un entorno inclusivo en los prestadores de servicios resulta esencial promover la capacitación y sensibilización del personal. Esto implica implementar programas de formación sobre diversidad de género que incluyan especificidades sobre la identidad y expresión de género de las personas con experiencia de vida transfemenina, y destaquen la importancia del respeto y la no discriminación en la prestación de servicios. Estas capacitaciones no solo ayudan a eliminar estereotipos y prejuicios, también empoderan al personal para brindar un servicio de mayor calidad y comprensión. Es fundamental que estas iniciativas sean continuas, y que vinculen a entidades de base comunitaria con experiencia en sensibilización y capacitación de personas con experiencia de vida trans.



Capacitación del Estado: se sugiere que las entidades del Estado que interactúan con la población migrante ofrezcan capacitaciones públicas y gratuitas sobre trámites, procesos y derechos, que consideren el contexto y las necesidades específicas de las personas migrantes y refugiadas con experiencia de vida transfemenina. Esto ayudará a brindar información y capacitación a las personas transmigrantes sobre la estructura del Estado y sus dinámicas.

Acompañamiento psicosocial: proporcionar acompañamiento psicosocial es una medida crucial para garantizar bienestar emocional y mental a las personas con experiencia de vida transfemenina que han experimentado violencia y acoso por razón de su identidad de género. Este apoyo debe estar disponible en lugares de fácil acceso, de manera que las personas puedan buscar ayuda de manera efectiva. Este acompañamiento no solo aborda las consecuencias emocionales de la violencia y el acoso, también ofrece un espacio seguro donde estas personas trans pueden hablar sobre sus experiencias y recibir orientación para enfrentar los desafíos.

Acceso a educación y formación: facilitar acceso a las personas con experiencia de vida transfemenina a la educación y formación implica proporcionar oportunidades educativas específicas y apoyo práctico para garantizar que puedan matricularse y continuar sus estudios en instituciones públicas y privadas. Esto incluye acciones concretas como la asignación de cupos reservados, la eliminación de barreras administrativas y burocráticas, y la implementación de medidas para prevenir la discriminación y el acoso en entornos educativos. Además, es esencial proporcionar apoyo financiero y emocional para abordar los desafíos que pueden surgir durante el proceso educativo y garantizar que puedan completar su formación con éxito.

Acceso equitativo: para garantizar un acceso verdaderamente equitativo a la formación en servicios del SENA para personas trans en general, y en particular para las personas más vulnerables y en situación de pobreza, se requiere la implementación de un conjunto de medidas concretas, como programas de ayuda financiera que permitan a estas personas acceder a la formación. Si bien los servicios son gratuitos, muchas no pueden acceder a la formación porque dependen de un trabajo diario para subsistir. Además, se deben adaptar los programas formativos para abordar sus necesidades, y que tengan en cuenta sus experiencias y desafíos. Esta adaptación podría incluir la sensibilización del personal en temas de diversidad e inclusión, la creación de entornos inclusivos y la implementación de medidas para prevenir la discriminación.

Apoyo en búsqueda de empleo: para proporcionar apoyo efectivo en la búsqueda de empleo a personas con experiencia de vida transfemenina a través de los prestadores de la Unidad del Servicio Público de Empleo, es esencial un enfoque integral. Esto implica el desarrollo

de programas y servicios personalizados que aborden las necesidades y los desafíos de esta población, que incluyan capacitación en habilidades laborales, orientación sobre elaboración de currículo y técnicas de entrevista, y creación de redes de contactos. Además, para asegurar un ambiente de apoyo respetuoso y acogedor, es crucial que el personal de los prestadores de la Unidad reciba capacitación en sensibilidad cultural y de género.

En el largo plazo

Implementación del protocolo de atención: asegurar que el Protocolo de Atención en la Ruta de Empleabilidad para Población LGBTI del Servicio Público de Empleo (SPE), incluya recomendaciones para abordar las violencias invisibles y los estereotipos de género en el ámbito laboral.

Diversificación de oportunidades laborales: para garantizar la inclusión laboral en términos de empoderamiento económico, es esencial la promoción de políticas y programas destinados a diversificar las oportunidades laborales para personas con experiencia



de vida transfemenina mediante acciones afirmativas. Esto implica crear iniciativas que fomenten la igualdad de oportunidades en una amplia gama de sectores laborales, y reducir las barreras discriminatorias, lo que incluye la mitigación de barreras de acceso al empleo, una mayor participación en programas de formación específicos y fomento del emprendimiento entre las personas con experiencia de vida transfemenina. Al diversificar las oportunidades laborales no solo se contribuye a su independencia financiera, también se enriquece la fuerza laboral con su diversidad de talentos y perspectivas, lo que genera un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

Adaptación de plataformas de registro de empleo: para hacerlas más inclusivas y sensibles a las preferencias laborales de las personas con experiencia de vida transfemenina. Podría incluir la opción de elegir pronombres de género, identificarse de manera acorde a su identidad de género, y brindar información sobre experiencia y habilidades laborales de una manera que refleje sus identidades. Además, estas plataformas pueden educar a los empleadores sobre la importancia de la diversidad de género y ofrecer recursos para garantizar entornos de trabajo respetuosos e inclusivos.

Actualización de páginas y plataformas de las entidades clave: esencial para garantizar accesibilidad y eficiencia en la prestación de servicios. Esto implica mejorar la usabilidad de los sitios web, al asegurar que sean compatibles con dispositivos móviles, y



que cumplan con los estándares de accesibilidad para personas con discapacidades. Además, se debe optimizar la capacidad de manejar una alta demanda de consultas, lo que implica una infraestructura robusta y sistemas de respuesta rápida. La actualización constante de contenido relevante y la inclusión de información específica para personas transmigrantes contribuirá a que estas plataformas sean más efectivas y amigables para quienes buscan servicios y apoyo.

Reconocimiento y validación de certificados de estudio realizados en instituciones venezolanas: es una medida esencial para brindar oportunidades educativas a las personas con experiencia de vida transfemenina. Implica la creación de un proceso eficiente y claro para evaluar y reconocer dichos estudios, que garantice que estos son equiparables a los estándares educativos colombianos. Además, la generación de certificados puede ayudar a llenar posibles brechas educativas y facilitar la inserción laboral de estas personas. Este reconocimiento y validación deben ser parte integral de las políticas educativas inclusivas y accesibles para estas personas.

Flexibilizar los requisitos para la regularización migratoria: especialmente de las personas venezolanas con experiencia de vida transfemenina, y eliminar obstáculos para la contratación laboral durante los procesos de regularización.

Recomendaciones para el seguimiento y evaluación de medidas legales: para asegurar su efectividad y correcta implementación, resulta esencial realizar seguimiento y evaluar las medidas expuestas en leyes y decretos. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para llevar a cabo este proceso:

Entidades de seguimiento: dado que el Departamento Nacional de Planeación (DNP) ya está involucrado en el seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo (PND), y que el Ministerio del Trabajo está diseñando los lineamientos de una política de empleo para las personas LGTBQ+, se sugiere que estas entidades realicen acciones de seguimiento, idóneas para supervisar la implementación de las medidas en dicho PND.

Articulación interinstitucional: la falta de articulación y de intercambio de información entre las entidades a cargo de la expedición de documentos de identidad dificulta el proceso de obtención de por parte de las personas con experiencia de vida transfemenina. A partir de la entidad de seguimiento se sugiere generar mecanismos que redunden en una mejor articulación interinstitucional.

Indicadores de cumplimiento: resulta fundamental establecer indicadores claros para cada medida y política. Por ejemplo, en el caso de medidas relacionadas con los migrantes y personas LGTBQ+, los indicadores podrían medir la cantidad de servicios de salud brindados a esta población, la implementación de protocolos de no discriminación en el ámbito laboral y la reducción de casos de acoso laboral o discriminación.



Evaluaciones independientes: además de los informes internos, se recomienda realizar evaluaciones independientes. Estas evaluaciones podrían ser llevadas a cabo por organizaciones de la sociedad civil, universidades o evaluadores independientes. Su función sería analizar el impacto real de las medidas implementadas y verificar si se está cumpliendo con lo establecido en las leyes y decretos.

Participación ciudadana: puede ser sumamente efectivo involucrar a organizaciones de la sociedad civil y a las comunidades afectadas en el proceso de

seguimiento. Estas entidades y personas pueden ofrecer retroalimentación valiosa sobre cómo se están implementando las medidas en la vida real y cuál está siendo su impacto.

Canal de denuncias: se sugiere establecer un canal de denuncias específico para casos de incumplimiento o violación de las medidas. Esto permitiría que las personas afectadas informen rápidamente sobre problemas y situaciones de violación de derechos. Contar con un canal de este tipo facilita la respuesta a estos incidentes y asegura una acción inmediata.

Contacto

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe Departamento de Migración Laboral Las Flores 275, San Isidro Lima, Perú

Tel : +511 6150300
Correo electrónico : lima@ilo.org