



Visítanos en:
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

Discriminación De Mujeres Trans En El Ámbito Laboral

Discrimination Of Trans Women In Workplace

Bibiana Bohórquez Espinel
Mía Castro López

**Institución Universitaria Politécnico
Grancolombiano**
Psicología Medellín

Resumen

El presente artículo de revisión analizó la literatura existente sobre discriminación laboral de mujeres trans. Se empleó la técnica de recopilación de información a través de la revisión documental haciendo el rastreo de artículos científicos de diferentes países, idiomas y en diferentes bases de datos que abordaron el tema en cuestión. Se tomó como referencia artículos realizados desde 2015 hasta la actualidad. Para estudiar por qué se rechaza a las mujeres trans en el ámbito laboral se debió abordar el fenómeno desde diferentes ámbitos como: discriminación de la mujer, equidad de género, cultura machista, igualdad, vulneración de derechos y transfobia. Encontrándose que es esta última una de las principales causas de actos de marginación, represión, vulneración de derechos y odio que conlleva a dificultades en el acceso a la formación profesional y obstáculos en el ingreso al mercado laboral.

Palabras clave:

discriminación, mujeres trans, empleo, equidad

Abstract:

This review article analyzed the existing literature on employment discrimination of trans women. The technique of information gathering was used through documentary review by tracking scientific articles from different countries, languages and in different databases that talk about the topic in question. Articles made from 2015 to the present were taken as a reference. To study why trans women are rejected in the workplace, the phenomenon had to be approached from different areas such as: discrimination against women, gender equity, sexism and patriarchy culture, equality, violation of rights and transphobia. It was found that transphobia is one of the main causes of marginalization, repression, violation of rights and hatred, which leads to difficulties in accessing professional training and obstacles for entry into working market.

Keywords:

discrimination, transwomen, employment, equity.



Recepción: 06.2021
Aceptación: 07.2021

Introducción.

El término “trans” incluye diferentes formas de expresión de la identidad. Transexual, Transgénero y travesti son denominaciones que se usan para referirse a procesos de auto reconocimiento en personas que se identifican con un sexo diferente o que expresa su identidad sexual de manera diferente al sexo asignado al nacer (Diccionario panhispánico del español, 2020; Sáenz, et. al, 2017; Barret, 2016). Por otro lado, García 2009 y Betancur, 2015, plantean que se denomina mujer trans a aquellas personas que se les asignó el sexo masculino al nacer, pero al no identificarse con dicho sexo hacen la transición de lo masculino a lo femenino y de distintas maneras intervienen en sus cuerpos para lograr la imagen del sexo femenino con el que se identifican. Aunque existen poca información al respecto, el metaanálisis realizado por European Psychiatry 30; 807-815, 2015; determinó que, en promedio, prevalencia de mujeres trans es de 6,8 por cada 100.000 individuos (Aznar, 2016).

Manzano (2020) menciona que la situación laboral de las mujeres es compleja, históricamente se ha designado a la mujer tareas domésticas, cuidados de los hijos y el hogar, poco acceso a la educación, brecha salarial, ser vistas como una fuerza laboral secundaria y una cultura machista genera que las mujeres sigan encontrando fuertes obstáculos para insertarse productivamente en el mercado de trabajo, dicha situación vulnera los derechos humanos. A nivel mundial aproximadamente 750 millones de mujeres y niñas se casaron antes de cumplir los 18 años, 1 de cada 3 mujeres han padecido violencia sexual y/o física, el sexo femenino gana solo 77 centavos por cada dólar que gana el sexo masculino haciendo exactamente el mismo trabajo y alarma el incremento lento en la participación de la mujer en la política pues solo ha crecido un 13% en 23 años (Programa Nacional de Naciones Unidas, PNUD, 2021).

La Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015), considera que no solo el ámbito de derechos se ve afectado, destaca que la inclusión de la mujer e igualdad de género es fundamental

para el desarrollo sostenible, de allí que empoderarla es una herramienta efectiva para promover el desarrollo económico a nivel mundial y se ha convertido en uno de los principales objetivos a alcanzar en las agendas políticas, si bien en los últimos 20 años se han logrado avances, aún existen brechas respecto a la equidad de género e incorporación de la mujer como fuerza de trabajo.

En relación con la empleabilidad en Colombia, la tasa de desempleo en las mujeres en 2020 fue 60,6 % más alta que la de los hombres, esto evidencia la gran problemática de desigualdad y de brecha de género en el país (Herrera, 2021; Oviedo, 2021). Teniendo en cuenta las dificultades al acceso laboral por el hecho de ser mujer, el panorama empeora en el caso de las mujeres trans, ya que se enfrentan a un contexto mucho más discriminante; los estereotipos negativos que se asocian culturalmente a las mujeres trans y la ignorancia de sus realidades causan actos de marginación, represión, vulneración de derechos y odio, estos actos son denominados transfobia y es el origen de que se excluya del mundo laboral a estas personas, considerando que el 92,4% de las mujeres trans no tienen acceso a un empleo digno lo cual viola los derechos fundamentales y causa problemáticas sociales que las ubica en situaciones de vulnerabilidad (Galvis, et al., 2019). La alta representación de mujeres trans en el trabajo sexual en todo el mundo evidencia la discriminación para acceder a empleos.

En consonancia con lo anterior surge la necesidad de indagar mediante el presente artículo de revisión estudios alrededor de la discriminación laboral en mujeres trans; se planteó como objetivo presentar un estudio analítico de la literatura existente respecto al tema, recopilando información en diferentes bases de datos, analizar los artículos encontrados y, por último, describir los hallazgos agrupándolos en ejes temáticos.

Resulta relevante el análisis de la literatura disponible al respecto, debido a que esta situación es muy problemática, contextos de rechazo sistemático hacia la identidad de las mujeres trans producen un entorno hostil que hace que la

expectativa de vida de estas mujeres en América Latina se encuentre en 35 años (El Universal MEX – GDA. 2020), dicha cifra es cuanto menos preocupante, entendiendo el trabajo como un eje fundamental para el acceso a una vida digna.

Metodología.

Se realizó revisión de la literatura la cual “consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014, p 62). Para ello se hizo el rastreo de artículos científicos, libros, noticias periodísticas, sitios web y publicaciones en revistas científicas desde el año 2015 hasta la actualidad. Para determinar los artículos que se utilizaron como base en la exploración de la discriminación laboral de mujeres trans, se analizó: quienes eran los autores, el año en que fue escrita la investigación, su pertinencia, aporte y que tuviese la relevancia necesaria.

Resultados.

Con el fin de organizar la información recolectada, se procede a categorizarla de tal manera que se estructuren los contenidos obtenidos y se agrupen los aspectos más relevantes que permitan el cumplimiento de los objetivos planteados. Se determinan entonces tres ejes temáticos: equidad de género en el ámbito laboral, marco legal y acciones enfocadas a la empleabilidad de personas trans.

Equidad de género en el ámbito laboral

Se entiende la desigualdad entre hombres y mujeres como una problemática grave; la convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer [CEDAW], 1979 precisó que los Estados que hacen parte de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos están obligados a asegurar igualdad entre hombres y mujeres en todos los

ámbitos, económicos, sociales, políticos, etc., asimismo hace énfasis en que cualquier forma de discriminación contra la mujer se entiende como una vulneración al principio de igual y dificulta el desarrollo pleno de todas las oportunidades que tiene la mujer, resaltando que en situaciones de vulnerabilidad esta tiene un acceso limitado a alimentación, servicios de salud, acceso a la educación, formación profesional y a un empleo digno, causando que no puedan satisfacer sus necesidades básicas (García, Otto, 2019).

En América Latina las brechas entre hombre y mujeres son aún más evidentes. La mujer es considerada una mano de obra secundaria lo que causa que tengan una escasa participación en el mercado laboral. El reporte realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) evidencia esta situación y expone que la tasa de participación masculina en el mercado laboral latino es de más del 80%; asocian esta situación a diferentes factores que determinan la decisión de las mujeres a ingresar al mundo laboral, algunos de ellos son: las normas de género, que son aquellas expectativas que se tiene sobre el papel de la mujer y llevan a que sean vistas como cuidadoras, lo que en la realidad representa que las labores domésticas no sean remuneradas y a que deban pasar hasta 38 horas semanales desempeñando dichas labores; la flexibilidad en el trabajo, donde se ha demostrado que las mujeres “están dispuestas a obtener un menor ingreso mensual a cambio de un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo con flexibilidad” y por último, la protección social por parte del Estado. La siguiente parte del reporte concuerda con lo planteado por Echenique (2019), presenta la prevalencia de estereotipos, encontrando que solo el 30% de las personas graduadas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas son mujeres y evidencia que de 1200 empresas públicas existentes en Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador solo 21,9% de las mujeres ocupan cargos importantes. Para finalizar, resaltan la efectividad de la implementación de políticas para fomentar el acceso de las mujeres a empleos

de mayor productividad, encontrándose un aumento entre un 7% y 9% de participación de mujeres en el mercado laboral en aquellos lugares donde existen dichas políticas.

Para el caso de Colombia, la diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres es de 20.8 puntos porcentuales. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] y la Gran Encuesta Integrada de Hogares [GEIH] (2020) presentaron en el reporte, para el año 2019 un contexto amplio sobre las brechas de género en Colombia, encontrando así que, de 153 países Colombia se ocupa el lugar 22 en el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG), las mujeres reciben por su trabajo ingresos 12,1% menores que los hombres. Si bien las mujeres colombianas representan la mitad de la población, ocupan menos de la mitad de la actividad económica porque sus oportunidades son limitadas debido a la segregación a solo ciertos sectores de la economía, que culturalmente están relacionados con estereotipos de género. También postula que, con el fin de poder realizar labores domésticas y cuidados del hogar, recurren al trabajo informal, donde se vulneran sus derechos y no tienen acceso a seguridad social. El 60% de las mujeres que trabajan lo hacen desde la informalidad, lo que aumenta la desigualdad. Hacen énfasis en que disminuir las brechas de desigualdad tiene un efecto notable sobre el desarrollo económico y la disminución de la pobreza. Por último, mencionan que aún persiste de la discriminación hacia las mujeres, tanto en la contratación como en la promoción laboral (Bustelo, et al., 2020).

Como dato relevante se considera lo presentado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) cuando indica que en Colombia para febrero de 2021 el desempleo en hombres fue del 10,8%, entre tanto en mujeres se posicionó en 19%, generando una brecha de 8,2 puntos porcentuales, posicionando a Colombia como el país con mayor brecha de género laboral (Soto, 2021).

Marco Legal

Entendiendo las situaciones de inequidad entre hombres y mujeres e incluyendo dentro la definición de “mujeres” a las mujeres trans, se encontraron diferentes estrategias e iniciativas legales que generan todo un contexto o marco legal, bajo el cual se puede evidenciar si se está protegiendo o vulnerando derechos y protecciones especiales que tienen las mujeres.

Desde un punto de vista macro, el empoderamiento femenino es un eje fundamental de la sociedad actual, muestra de ello, en 2012 se celebró la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, y dentro de los objetivos mundiales planteados para enfrentar los desafíos ambientales políticos y económicos, se estableció el objetivo de “lograr la igualdad entre géneros y empoderar a mujeres y niñas” con el fin de evitar el estancamiento social que provoca la desigualdad, sin embargo, para el caso de Colombia, las áreas con menos avances son justamente las referentes a evitar el embarazo adolescente y empoderar las mujeres, encontrándose dentro de los indicadores más críticos (Chavarro et. al, 2017).

Vargas y Bracchi (2016); Valenciano, et al., (2016); Makridis (2019) proponen que no es suficiente con acceder a un empleo, si no que las condiciones en las cuales se presta dicho empleo deben ser dignas, los autores sostienen que la mujer no debe únicamente tener acceso a un trabajo, sino que lo principal es que el acceso a este, sea dentro de lo que se considera de un trabajo decente, un trabajo formal, con todas las garantías legales que aseguren a las mujeres autonomía económica, reconocimiento de sus derechos laborales y protección social. Para establecer qué es un trabajo digno, los autores hacen un recorrido sobre el marco normativo de no discriminación en el cual se remiten a las legislaciones como la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo, exponiendo que todas las personas son iguales ante la ley, el principio de no discriminación laboral, la ley de cuotas, entre otras, como acciones afirmativas que buscan promover la igualdad.

Galvis, et al., (2019) respecto a la empleabilidad de personas trans, mencionan que en Colombia el decreto 762 de 2018 es de gran relevancia a la hora de protegerlas, incluyendo sus derechos laborales. Este decreto busca prevenir violaciones a los derechos de la población LGBTI; promueve la creación de protocolos y medidas que velen por el derecho a la igualdad y no discriminación, garantizando el ejercicio de derechos económicos, a la salud, educación, trabajo y vivienda. Se caracteriza a las mujeres trans dentro del grupo de sujetos de especial protección, que hace referencia a personas que, debido a condiciones particulares, merecen un amparo reforzado ante la ley para lograr una igualdad real y efectiva. Respecto al ámbito de las empresas los autores puntualizan la responsabilidad social corporativa y herramientas como la ISO 26000, que son guía para asesorar a las organizaciones, generar un entorno laboral seguro y fomentar la inclusión, contribuyendo al desarrollo sostenible e impactando positivamente a las comunidades.

Es importante la precisión que hacen la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, Pacto Global Red Colombia, Federación Nacional de Personerías de Colombia, (2017) al afirmar que si bien es el Estado quien diseña, crea e implementa las leyes que buscan la igualdad, son los individuos y las empresas quienes deben multiplicar prácticas encaminadas a respetar dicha igualdad con el fin de evitar que la discriminación afecte a la sociedad.

Acciones enfocadas a la empleabilidad de personas trans

Habiendo identificado las principales características del contexto social y legal bajo el cual viven las mujeres trans y haciendo énfasis en las diferentes formas de discriminación a las cuales se ven expuestas (tanto por ser mujeres, como por su identidad de género), es importante resaltar aquellas acciones que se pueden implementar

dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas en aras de fomentar la inclusión.

Autores como Azañon, et al., (2019) y Candía, et al., (2020), hacen un gran aporte y diseñan una guía para acompañar correctamente procesos de transición dentro de las empresas. La transición es un proceso complejo y requiere entornos de inclusividad y respeto hacia la diversidad, en este marco los autores plantean la necesidad por parte de las empresas de generar procesos de sensibilización y formación para que las personas que laboran dentro de ellas conozcan sobre las realidades trans ya que gran parte de la población ignora estas realidades lo cual puede generar prejuicios. Las personas trans deben ser vista como cualquier otra persona y lo más importante que resaltan los autores es que deben medirse bajo mismos estándares objetivos según sus capacidades laborales independientemente de su expresión o identidad de género, respetando su privacidad.

Lo anterior es muy importante cuando la persona ya está laborando dentro de una empresa, sin embargo, es necesario brindar todas las garantías incluso desde procesos anteriores, en relación a esto el Marco de la Alianza entre Impacto Digital y Fundación Huésped para Mejorar las Condiciones de Empleabilidad de las Mujeres Trans (2018), afirma que gran parte de las mujeres trans experimentan discriminación incluso desde las entrevistas de trabajo, lo que actúa como desmotivación para asistir a futuras búsquedas y participar procesos de selección. De allí la importancia de que las empresas estén preparadas en temáticas trans para garantizar que los procesos de entrevista y selección sean experiencias ricas e inclusivas, esto ocasiona que aun si la persona trans no es contratada para el cargo al cual aplicó, no desista en la búsqueda de otras oportunidades por miedo a ser discriminada (Contratá Trans, 2018; Lozano, 2020).

Alegre, et al., (2017); Ortega (2018) proponen que dar participación e incorporar a las personas trans en equipos de trabajo es

fundamental para fomentar la integración con los compañeros y dar visibilidad a la “voz trans”, refiriéndose está a que su opinión será importante y tenida en cuenta. Por otra parte, resalta que es necesario implementar estrategias con el fin de compensar las barreras que impiden la participación trans en acciones de empleo. Algunos ejemplos de estas estrategias son: promover acciones y apoyo económico a las personas trans como becas, estímulos, subsidios, etc. ofrecer incentivos económicos a aquellas empresas que vinculen personas trans a su personal, como exenciones fiscales, reducciones de impuestos u otros ;diseñar practicas enfocadas en mejorar las problemáticas de autoestima personal en relación con el empleo; incentivar la creación de proyectos de vida laboral y ocupacional; proporcionar herramientas de empoderamiento.

Gómez (2020) por su parte hace la reflexión de que es a partir del reconocimiento de las identidades trans que estas personas se vuelven empleables, y dejan de ser vistas como un estereotipo, también menciona al capital social (familia, amigos, compañeros, maestros,) como base del ingreso al mercado laboral destacando que la familia es la base para que en la identificación de una mujer transexual exista un fundamento en el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Discusión y Conclusiones.

La situación laboral actual de las mujeres se torna compleja, si bien se han hecho avances y estrategias para mejorar la empleabilidad en el género femenino, aun es evidente la predominancia de roles de género y estereotipos sociales que generan una barrera para la correcta inserción laboral de la mujer. En Latinoamérica es más evidente esta situación debido a la cultura machista y patriarcal que se he heredado culturalmente.

Ahora bien, en cuanto al aspecto legislativo se encuentra que diversos países han hecho la gestión de crear leyes en búsqueda de disminuir la desigualdad, pero dichas leyes no se reflejan en la realidad, aun se carece de

mecanismos y acciones contundentes que garanticen su cumplimiento, integrando y concientizando a la sociedad de la importancia de abordar estas problemáticas con el fin de crear entornos más inclusivos y equitativos.

Sociedad y Estado deben visibilizar y educarse en temáticas trans, considerando el desconocimiento y prejuicios que son causantes de la constante discriminación a esta población, expresados como transfobia. En la búsqueda de soluciones y propuestas, se considera la educación como un medio de gran impacto a través del cual se formar en busca de reducir las actitudes transfóbicas, dado que no se puede mejorar aquello que no se conoce. Desde otros ámbitos, es necesario que se sigan abordando las perspectivas trans, mediante incentivos y políticas públicas de protección que, si bien son imprescindibles, no serán efectivas si no hay un proceso pedagógico y de socialización que los acompañe.

Finalmente, en cuanto a las principales iniciativas de inclusión laboral de mujeres trans se han dado en el ámbito del sector público, sin embargo, se requiere el fortalecimiento de estas iniciativas y llevarlas al sector privado. Mediante la presente revisión bibliográfica se pudo validar que la desigualdad laboral tiene un impacto negativo en las mujeres, sumado a esto se evidencia el rechazo en y hacia las identidades trans, provocando un doble estándar de discriminación laboral que vulnera el derecho a acceder a un trabajo.

Referencias.

- Alegre, V., Bocchio, D., Mangini, M. y Zoroastro, S. (2017). Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros. Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Guía. Argentina.
- Aravena, G., Atenas, L. (2015). Personas Transexuales y Discriminación Laboral en la ciudad de Concepción. (Tesis de grado).

Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.

- Azañón, A., Cabezos, F., Gonzáles, F., García, I., Ramos, J., Marín, M. y Fernández, M. (2019). *Personas trans en el ámbito laboral*. Guía para el proceso de transición. Guía. Madrid, España: Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales.
- Aznar, Justo. ¿Cuántos transexuales existen? (sitio web), España, Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, Instituto Ciencias de la Vida, 2016, <https://www.observatoribioetica.org/2016/06/cuantos-transexuales-existen/14646> (consulta: 8 de abril de 2021).
- Barret, R. (2016). *Female erasure: what you need to know about gender politics' war on women, the female sex and human rights*. Recuperado de <https://transreads.org/femaleerasure/>
- Betancur, D., Gómez A. (2015). ¿Qué significa para las mujeres transgénero y sus familias la revelación y reconocimiento de su identidad de género? (trabajo de grado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Bustelo, M., Frisancho, V. & Viollaz, M. (2020). ¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe? GDLab. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-es-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Calla, L. (2016). *Metodologías para hacer la revisión de literatura de una investigación*, Ecuador: Universidad Católica de Santiago Guayaquil.
- Candia, C., Goyeneche, F., Scagliola, A. (2020) *Guía de referencia para protocolo de transición de género en el trabajo*. Guía de referencia. Montevideo: Intendencia de Montevideo.
- Chavarro, D., Vélez M., Tovar G., Montenegro, I., Hernández A. & Olaya, A. (2017). *Los objetivos de desarrollo sostenible en Colombia y el aporte de la ciencia, la tecnología y la innovación*. Colombia: Colciencias. Recuperado de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/objetivos_de_desarrollo_sostenible_y_aporte_a_la_cti_v_3.5.pdf
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, Pacto Global Red Colombi, Federación Nacional de Personerías de Colombia., (2017), *Derechos Humanos, Principio de no Discriminación*, Bogotá, Colombia: Pacto Global Red Colombia.
- Contratá Trans. (2018). *Diagnóstico y propuesta de ideación*. Argentina. Recuperado de <https://demo.contratatrans.org/wp-content/uploads/2020/08/Diagnostico-y-propuesta-de-ideacion.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE]. *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia* (2020). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo.pdf>
- Díaz, J. (2009). *Guía práctica de lectura crítica de artículos científicos originales en ciencias*

- de la salud. Madrid, España: Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.
- Echenique, M. (2019). Empleo femenino, más allá de las estadísticas. Red PROLID. Recuperado de: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/empleo-femenino-mas-alla-de-las-estadisticas>
- El Universal (México) – GDA. (2020, abril 04). Trans en América Latina, una población en constante riesgo. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/mundo/latino-america/trans-en-america-latina-una-poblacion-en-constante-riesgo-480934#:~:text=As%C3%AD%20mismo%2C%20de%20atr%C3%A1s%20el,de%20las%20mujeres%20trans%20en>
- Galvis, J., Parra, P. & Rocha A. (2019). Empleabilidad e inclusión laboral de personas transgénero en la ciudad de Bogotá (Trabajo de grado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá D.C., Colombia.
- Galvis, J., Parra, P., & Rocha A. Empleabilidad e Inclusión Laboral de Personas Transgénero en la Ciudad de Bogotá. (Trabajo de grado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá D.C.
- García, A. (2009). Tacones, siliconas, hormonas y otras críticas al sistema sexo-género. Revista Colombiana de Antropología, Volumen 45 (1).
- García, C., Otto, K. (2019). Better Together: A Model for Women and LGBTQ Equality in the Workplace. *Frontiers in Psychology*. 10:272.
- Herrera, P (29 de enero de 2021). Tasa de desempleo de las mujeres es 60,6% más alta que la de los hombres ¿por qué? Recuperado de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/tasa-de-desempleo-de-las-mujeres-es-606-mas-alta-que-la-de-los-hombres-por-que/202114/>
- Lozano, J. (2020, Abril). Education, work and health: realities of transgender women living in Bogotá, Colombia. *Scielo*. 29(4). Recuperado de <https://www.scielo.org/pdf/sausoc/2020.v29n4/e190639/es>
- Makridis, C. (2019). Do Right-to-Work Laws Work? Evidence on Individuals' Well-Being and Economic Sentiment. *The Journal of Law and Economics* .62(4).
- Manzano, F. (2020). Diferencia en la participación laboral según país de nacimiento y destino en los mercados de trabajo de América Latina, para la ronda de censos 2010. Enfoques.
- Mari Mutt, J. (2013). Manual de redacción científica. Mayagüez, Puerto Rico: Universidad de Alcalá, Departamento de ecología.
- Mella, O. (1998). Naturaleza y Orientaciones Teórica-Metodológicas de la Investigación Cualitativa. Santiago: CIDE.
- Naciones Unidas, Asamblea General. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr> Fecha de recuperación: 19/03/2021
- ONU: “Resolución A/RES/70/1 Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, 25 de noviembre de 2015.
- ONU: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la

- Mujer (CEDAW), México, 18 de diciembre de 1979, disponible en: https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/conv_eliminacion_discriminacion_mujer.html [consulta: 7 mayo 2021].
- Ortega, J. (2018, Noviembre). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Revista de antropología social y cultural. Etnografías Contemporáneas*. 12(22). Recuperado de <http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/751>
- Oviedo, D. (31 de enero de 2021). Mujeres, las más afectadas por el desempleo en Colombia durante el 2020. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/01/31/mujeres-las-mas-afectadas-por-el-desempleo-en-colombia-durante-el-2020/#:~:text=Esto%20quiere%20decir%20que%20la,de%20la%20epidemia%20se%20agudiz%C3%B3>.
- Real Academia Española (RAE). *Diccionario panhispánico del español*. (2020) jurídico. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/persona-trans>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*.
- Sáenz, M., Prieto, S., Moore, C., Cortés, L., Espitia, A., & Duarte, L. (2017). Género, cuerpo, poder y resistencia. Un diálogo crítico con Judith Butler. *Estudios Políticos* (50), 82- 99. doi:10.17533/udea.espo.n50a05
- Soto, C. (2021, 12 de abril). Colombia el país de la Oede con la brecha de género laboral más amplia. *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/colombia-es-el-pais-de-la-ocde-con-la-brecha-de-genero-laboral-mas-amplia/202154/#:~:text=Al%20mirar%20la%20diferencia%20entre,de%20g%C3%A9nero%20es%20m%C3%A1s%20ampl%C3%ADa.&text=Al%20cierre%20de%202019%2C%20el,de%205%2C4%20pps>
- United Nations Human Rights Special Procedures. (2019). *Perspectiva de género de los PRINCIPIOS RECTORES sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. [Folleto]. https://www.ohchr.org/Documents/Issue/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf
- Valenciano, J., Capobianco, M. y Uribe, J. (2016). Vulnerabilidad Laboral de la Mujer Rural Latinoamericana. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 26(52).
- Vargas, Y., Bracchi C. (2016, febrero). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los derechos humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo. *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/309016132_La_mujer_latinoamericana_dentro_del_contexto_de_los_Derechos_Humanos_énfasis_desde_la_perspectiva_del_derecho_al_trabajo