Neiva, 15 de Noviembre 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Lisbeth Xiomara Cantillo Ochoa, con C.C. No. 1004251610,

Danna Alejandra Noriega Castrillón, con C.C. No 1081423160,

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de Psicóloga

Titulado LA BELLEZA DEL UNIVERSO NO ES SOLO LA UNIDAD DE LA VARIEDAD, SINO TAMBIEN LA DIVERSIDAD EN LA UNIDAD. Monografía: Narrativas de tres personas de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral.

Presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de Psicóloga;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.

- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.

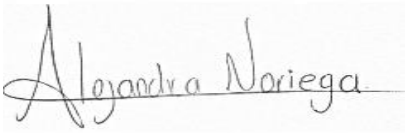
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores” , los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE: Lisbeth Xiomara Cantillo Ochoa

Firma:

EL AUTOR/ESTUDIANTE: Danna Alejandra Noriega

Firma: 

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: LA BELLEZA DEL UNIVERSO NO ES SOLO LA UNIDAD DE LA VARIEDAD, SINO TAMBIEN LA DIVERSIDAD EN LA UNIDAD. Monografía: Narrativas de tres personas de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Cantillo Ochoa	Lisbeth Xiomara
Noriega Castrillón	Danna Alejandra

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Vanegas Montaño	Andrea Hirayda

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Psicóloga

FACULTAD: Ciencias sociales y humanas

PROGRAMA O POSGRADO: Psicología

CIUDAD: **La Plata H** **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2023 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 93

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una **X**)**:**

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___ Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas o Cuadros_X_

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO: Transcripción de entrevistas

PREMIO O DISTINCIÓN *(En caso de ser LAUREADAS o Meritoria)*:

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

	Español	Inglés		Español	Inglés
1.	Experiencias	Experiencies	6.	_____	_____
2.	Ámbito Laboral	workplace	7.	_____	_____
3.	Inclusión social	social inclusion	8.	_____	_____
4.	Discriminación	discrimination	9.	_____	_____
5.	_____	_____	10.	_____	_____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Este trabajo tiene como objetivo conocer las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ respecto a sus experiencias en el contexto laboral del municipio de la Plata, departamento del Huila. El estudio adopta un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas en profundidad de los entrevistados que han enfrentado discriminación laboral. Los resultados destacan diversas narrativas que ilustran experiencias de discriminación en el ámbito laboral, así como las estrategias de resistencia utilizadas por las personas LGBTIQ+ para enfrentar estas situaciones. Se discuten las dinámicas de discriminación y se enfatiza la necesidad de políticas inclusivas en el entorno laboral para promover la igualdad de oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género. En conclusión, este estudio resalta la importancia de dar visibilidad a las vivencias de discriminación y las estrategias de resistencia de las personas LGBTIQ+ en el entorno laboral. Además, subraya la necesidad de promover prácticas laborales inclusivas y políticas que fomenten la igualdad, independientemente de la orientación sexual o identidad de género de los empleados.

Vigilada Mineducación
La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This work aims to understand the narratives of three individuals belonging to the LGBTIQ+ community regarding their experiences in the workplace context of La Plata municipality, Huila department. The study adopts a qualitative approach, utilizing in-depth interviews with the participants who have faced workplace discrimination. The results highlight various narratives that illustrate experiences of discrimination in the workplace, as well as the resistance strategies employed by LGBTIQ+ individuals to confront these situations. The dynamics of discrimination are discussed, emphasizing the need for inclusive policies in the workplace to promote equal opportunities for all, regardless of their sexual orientation or gender identity. In conclusion, this study underscores the importance of shedding light on the experiences of discrimination and the resistance strategies of LGBTIQ+ individuals in the workplace. Furthermore, it emphasizes the necessity of promoting inclusive work practices and policies that foster equality, irrespective of employees' sexual orientation or gender identity.

Vigilada Mineducación
La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre presidente Jurado:

Firma:

Nombre Jurado: Janeth Gómez Peña

Firma:

Nombre Jurado: Adriana Villada Ramírez

Firma:

Vigilada Mineducación
La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

LA BELLEZA DEL UNIVERSO NO ES SOLO LA UNIDAD DE LA VARIEDAD, SINO TAMBIEN LA DIVERSIDAD EN LA UNIDAD.

Monografía: Narrativas de tres personas de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral

Lisbeth Xiomara Cantillo Ochoa

Danna Alejandra Noriega Castrillón

Universidad Surcolombiana

Sede La Plata, Huila

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Prof. Andrea Vanegas

Directora del Trabajo de Grado

8 de noviembre del 2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación queremos primero dedicárselo a Dios, por guiarnos en este camino tan lindo lleno de aprendizaje y enseñanzas, por brindarnos las herramientas necesarias para para poder culminar este proceso satisfactoriamente, también a cada una de nuestras familias que hicieron parte fundamental de nuestra formación y un apoyo incondicional a lo largo de nuestra formación como profesionales, a la universidad Surcolombiana por abrirnos las puertas y acogernos como parte de ella.

Agradecimientos

Especial agradecimiento a Dios quien nos dio la fortaleza y motor para avanzar en nuestra carrera así mismo a la Universidad Surcolombiana y sus docentes por el tiempo y espacio de formación tanto profesional como personal.

Agradecimiento a mis padres Sandra Cristina Ochoa, Jose Uberney Cantillo, a mi hija Isabella Trujillo y a mi hermana Leidy Daniela Cantillo; (Xiomara Cantillo)

Agradecimientos a mi abuela María Esther Castrillón, a mi madre Sandra Milena Noriega, mi hermana Valeria Noriega y a mi pareja Javier Guevara; (Alejandra Noriega)

Por el amor recibido, la dedicación y la paciencia con la que día a día se preocupaban por nuestros avances y desarrollo de nuestra tesis.

Gracias por ser los principales motores de nuestros sueños por cada día confiar y creer en nuestras expectativas, por el acompañamiento y apoyo incondicional, por siempre desear y anhelar lo mejor para nuestras vidas, gracias por cada concejo y cada palabra.

Gracias a la vida y a nuestra asesora Andrea Vanegas por su disposición, tiempo y apoyo para la realización de proyecto.

"La igualdad es la piedra angular de la democracia - Sigmund Freud"

Tabla de contenido

Dedicatoria 2

Agradecimientos 2

Resumen 5

Abstract 5

Introducción 7

Delimitación del tema 8

Planteamiento del problema 10

Justificación 14

Antecedentes 17

Objetivo General 22

Objetivos Específicos 23

Marco referencial 23

Marco Epistemológico 23

Marco Teórico 25

Identidad de Género. 30

Teorías Económicas sobre Discriminación. 32

Comunidad LGBTIQ+. 32

Salud mental. 34

Discriminación en el entorno laboral. 35

Vulneración de los derechos. 36

Marco Legal 37

Metodología 39

Resultados 40

Entrevista 41

Categorías Apriorísticas 43

Lectura temática, Codificación Abierta y Axial 44

Codificación Axial 46

Codificación Central 47

Comprensión Teórica 58

Limitaciones 59

Conclusiones 60

Recomendaciones 63

Referencias 67

Apéndices 73

Apéndice A: Entrevista #1 73

Apéndice B: Entrevista #2 81

Apéndice C: Entrevista #3 88

Resumen

Rompiendo Barreras en el Trabajo: Experiencias LGBTIQ+

Este trabajo tiene como objetivo conocer las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ respecto a sus experiencias en el contexto laboral del municipio de la Plata, departamento del Huila. El estudio adopta un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas en profundidad de los entrevistados que han enfrentado discriminación laboral. Los resultados destacan diversas narrativas que ilustran experiencias de discriminación en el ámbito laboral, así como las estrategias de resistencia utilizadas por las personas LGBTIQ+ para enfrentar estas situaciones. Se discuten las dinámicas de discriminación y se enfatiza la necesidad de políticas inclusivas en el entorno laboral para promover la igualdad de oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género. En conclusión, este estudio resalta la importancia de dar visibilidad a las vivencias de discriminación y las estrategias de resistencia de las personas LGBTIQ+ en el entorno laboral. Además, subraya la necesidad de promover prácticas laborales inclusivas y políticas que fomenten la igualdad, independientemente de la orientación sexual o identidad de género de los empleados.

Palabras clave: LGBTIQ+, experiencias, ámbito laboral, inclusión social, discriminación

Abstract

Breaking Workplace Barriers: LGBTIQ+ Experiences

This work aims to understand the narratives of three individuals belonging to the LGBTIQ+ community regarding their experiences in the workplace context of La Plata municipality, Huila department. The study adopts a qualitative approach, utilizing in-depth interviews with the participants who have faced workplace discrimination. The results highlight various narratives

that illustrate experiences of discrimination in the workplace, as well as the resistance strategies employed by LGBTIQ+ individuals to confront these situations. The dynamics of discrimination are discussed, emphasizing the need for inclusive policies in the workplace to promote equal opportunities for all, regardless of their sexual orientation or gender identity. In conclusion, this study underscores the importance of shedding light on the experiences of discrimination and the resistance strategies of LGBTIQ+ individuals in the workplace. Furthermore, it emphasizes the necessity of promoting inclusive work practices and policies that foster equality, irrespective of employees' sexual orientation or gender identity.

Keyboards: LGBTIQ+, experiences, workplace, social inclusion, discrimination

"Nuestra diversidad es nuestra fortaleza, no nuestra debilidad - Jane Elliot"

Introducción

Entre las sombras: Explorando las Experiencias LGBTIQ+ en el Ámbito Laboral

La diversidad sexual es un tema que ha cobrado cada vez más relevancia en la sociedad actual. A pesar de los avances en la lucha por los derechos de la comunidad LGBTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer), aún existen muchos desafíos por enfrentar, especialmente en el ámbito laboral. La discriminación y el acoso laboral son problemas comunes que enfrentan las personas de la comunidad LGBTIQ+ en todo el mundo, y Colombia no es la excepción.

En este contexto, surge el presente ejercicio de investigación, que tiene como objetivo principal conocer las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ de sus experiencias en el contexto laboral del municipio de la Plata, en el departamento del Huila. Estudio a través del cual se busca visibilizar y reconocer los derechos de la diversidad sexual en el ámbito laboral, identificando los retos que enfrentan y proponiendo soluciones para mejorar su situación.

La Plata es un municipio ubicado en el departamento de Huila, en el sur de Colombia. A pesar de ser una ciudad pequeña de 67.000 habitantes aproximadamente, cuenta con una importante presencia de la comunidad LGBTIQ+. Sin embargo, esta presencia no se traduce necesariamente en una inclusión efectiva en el ámbito laboral, ya que la mera existencia de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en el entorno de trabajo no garantiza que disfruten de igualdad de oportunidades, respeto y reconocimiento en sus roles laborales. La discriminación y el acoso laboral son problemas comunes que enfrentan las personas de la comunidad LGBTIQ+ en La Plata, y muchas veces se ven obligadas a ocultar su orientación sexual o identidad de género para evitar represalias.

Para abordar esta problemática, se realizó un estudio cualitativo que consistió en la realización de entrevistas a profundidad a tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ que han tenido experiencias laborales en La Plata. Las entrevistas se enfocaron en conocer las narrativas de estas personas sobre sus experiencias laborales, identificando los retos que han enfrentado y las estrategias que han utilizado para superarlos.

Es importante destacar que este documento reconoce las limitaciones inherentes al proceso de investigación, lo cual contribuye a una visión más realista y equilibrada de los resultados y conclusiones presentados. Estas limitaciones proporcionan un contexto valioso para interpretar los hallazgos y subrayan la importancia de considerarlas al aplicar las recomendaciones y estrategias resultantes de este estudio. Sin embargo, se espera que las narrativas presentadas en este documento ofrezcan una perspectiva enriquecedora sobre las experiencias de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral de La Plata, en el departamento del Huila. Además, se espera que este documento contribuya a la visibilización y reconocimiento de los derechos de la diversidad sexual en el ámbito laboral, y que sirva como una herramienta para la implementación de políticas y estrategias que promuevan la inclusión y la no discriminación en el lugar de trabajo.

"El trabajo no debería ser un lugar donde esconder nuestra verdadera identidad, sino donde celebrarla - Harvey Milk"

Delimitación del tema

Tras las Huellas de la Diversidad: Delimitando el Territorio de las Experiencias LGBTIQ+ en el Mundo Laboral

En los últimos años en el municipio de La Plata, en el departamento del Huila se ha caracterizado por contar con un número significativo de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+. Hasta el momento se encuentran registrados y certificados 75 personas, datos suministrados por el enlace municipal de diversidad sexual del municipio en el 2022. Por lo tanto, se ve reflejado por la apropiación de espacios de participación, dentro de los más destacados están las mesas de negociación, culturales, cargos públicos y líderes sociales. Por lo anterior, se hace necesario visibilizar y buscar el reconocimiento de la diversidad sexual y sus derechos frente a los demás grupos de la sociedad. Sin embargo, reconocerse como parte de esta población en ocasiones se convierte en un limitante a la hora de tener acceso en el ámbito laboral por lo cual recurren a oficios que les permitan obtener ingresos y a su vez integrar actividades de ocio y entretenimiento que le genere bienestar.

En la actualidad, se presentan nuevas tendencias de vida, diferentes comportamientos y manifestaciones culturales al igual que la promoción de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad sexual. Las "nuevas tendencias de vida" se refieren a los cambios y evoluciones en la forma en que las personas viven, se relacionan, y experimentan la vida en la sociedad actual. Estas tendencias pueden incluir transformaciones en el estilo de vida, valores, relaciones, creencias y comportamientos de las personas. Por ejemplo, en el contexto de la diversidad sexual y la igualdad, las nuevas tendencias de vida podrían abordar la aceptación de diversas identidades de género y orientaciones sexuales, así como la promoción de relaciones más igualitarias y respetuosas.

Cada vez es más evidente la visibilidad de la población LGBTIQ+ en la sociedad actual. Esta situación plantea interrogantes sobre cómo perciben su entorno laboral tres individuos pertenecientes a esta comunidad, todos ellos con edades comprendidas entre los 18 y los 35 años,

residentes en el municipio de La Plata. A través de las narrativas de estas personas en diversas áreas, han enfrentado obstáculos en su búsqueda de empleo debido a los desafíos que implica la aceptación por parte de la sociedad. Por medio de sus narrativas, se busca comprender más a fondo sus experiencias y perspectivas en este contexto laboral.

Siguiendo la perspectiva de Palacios (2016), la idea de igualdad de oportunidades es como un principio compartido en la sociedad que busca que todos, sin importar nuestras diferencias en cuanto a apariencia, capacidades u orientación sexual, tengamos las mismas posibilidades. Esto es particularmente importante en el lugar de trabajo, donde a menudo enfrentamos barreras que nos impiden acceder a esas oportunidades de manera justa. En consecuencia, es fundamental tomar medidas concretas para que la igualdad de oportunidades sea una realidad, como lo establece la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 13.

"El éxito no debe medirse por la orientación sexual, sino por el esfuerzo y la habilidad – Tim Cook"

Planteamiento del problema

Descifrando el Mapa de la Discriminación Laboral: Un Vistazo a las Experiencias LGBTIQ+

De acuerdo con Herrera y Hernández (2019), las cifras expuestas por el banco mundial a nivel internacional muestran que, la exclusión de las personas LGBTIQ+ en algunas empresas reducen el producto interno bruto de países, como la India en un 1,7% e Indonesia en un 1,4%. Se evidencia que esta población es víctima de discriminación laboral lo cual genera una posible limitante a la hora de ejercer su profesión, sin embargo, es relevante aclarar que la orientación

sexual no determina ninguna incapacidad para el ejercicio y ejecución de cualquier profesión, ya que ni la experiencia, ni la actividad laboral, ni el nivel de formación van vinculados al género.

Las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ + en ocasiones en sus lugares de trabajo es posible que sean víctimas de burlas, chistes, acoso y comentarios homofóbicos por parte de algunos de sus compañeros y/o jefes. Algunas de estas agresiones pueden llegar a subestimar la capacidad intelectual y de trabajo de estas personas justificándose por su orientación. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2015), estas agresiones pueden llegar a generar impacto en las personas de esta comunidad que a largo plazo puede verse reflejado en la productividad.

En Colombia, en el período comprendido entre mayo de 2021 y abril de 2022, la tasa de desempleo para la comunidad LGBT fue del 16,2%, en contraste con el 13% registrado para el resto de la población. De acuerdo con el estudio de la Fundación Corona (2022), entre las personas que ocuparon la mayor parte de su tiempo en actividades laborales durante la última semana, se observa una prevalencia de empleos informales, caracterizados por la falta de protección y calidad laboral. Por ejemplo, el 27% de las personas LGBT carece de un contrato formal, el 12% opera bajo acuerdos verbales, y un 27% más no dispone de un contrato de trabajo. Además, el 24% de la población trabaja en el sector informal.

Se sustenta en las cifras actuales de desempleo suministradas por el DANE donde la población para abril de 2021 a marzo de 2022, la rama de actividad económica se concentró en número de personas ocupadas LGBTIQ+ fue comercio informal y reparación de vehículos (17,7%); seguida de administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (15,9%). Sin embargo, a la hora de hablar sobre la posición ocupacional de las personas se

evidencia que las personas LGBTQ+ son, en su mayoría, obreros/as o empleados/as de empresa particular (48,6%) y trabajadores/as por cuenta propia (39,4%). y aunque las cifras evidencian una incrementación de ocupación laboral para la comunidad.

Macías Sánchez (s.f.) resaltan que, 632.000 mil personas mayores de 18 años se identifican como LGBTIQ+ de acuerdo con el director del DANE hace referencia a el 1.8 % de la población colombiana, en donde actualmente las personas LGBTIQ+ y las No LGBTIQ+ que se encuentran laborando equivalen a 437.170 es decir al 1.9% de la fuerza laboral del país es importante cuestionar si lo mencionado anteriormente como presunta limitante laboral infiere a la hora de acceder a empleos formales. El DANE reportó que el desempleo en el grupo poblacional asciende a 12.8% al cierre del año anterior.

Un ejemplo claro de esta problemática se observa en la experiencia de las personas transexuales, tanto hombres como mujeres, que se ven enfrentadas, de manera directa o indirecta, a cuestionamientos y riesgos de discriminación debido a la homofobia y la transfobia. Esto se debe, en parte, a que en ocasiones no existe una concordancia entre su apariencia física y el género al que pertenecen. Este desafío se suma a los factores que limitan las oportunidades de empleo, ya que la exclusión y el acoso pueden llevar a que estas personas opten por trabajar en el sector informal (Fundación Corona, 2022).

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2023) estableció un factor adicional a considerar en el impacto de la pandemia por COVID-19 y las medidas de emergencia sanitaria implementadas en el país. Estas medidas, que incluyeron el aislamiento obligatorio y las normas de bioseguridad, tuvieron un efecto significativo en la economía. Varios sectores, como bares, restaurantes, centros comerciales y discotecas, se vieron obligados a cerrar

temporalmente, lo que resultó en la pérdida de empleo para muchas personas. Esta situación exacerbó aún más los desafíos laborales, ya presentes en ciertos grupos, incluyendo a las personas transexuales, que ya enfrentaban discriminación y limitaciones en el empleo.

De acuerdo con las observaciones de Babin y Zikmund (2008), es evidente que en Colombia aún persisten mercados laborales en los que se aplican prácticas discriminatorias que marginan a ciertos individuos debido a características como su orientación sexual, raza o creencias religiosas. Esto sucede a pesar de que estas personas poseen habilidades y potencialidades, lo que demuestra que la discriminación no se basa en su capacidad real. Esta situación puede contribuir a altas tasas de desempleo y llevar a las personas a empleos informales o mal remunerados. Además, este escenario puede limitar las oportunidades de aquellos que forman parte de la comunidad LGBTIQ+, impidiendo su avance hacia roles jerárquicos más altos en el mercado laboral.

Desde una perspectiva psicológica, este tipo de discriminación tiene un impacto significativo en el bienestar y la autoestima de las personas. La psicología se centra en comprender cómo estas experiencias afectan a nivel emocional y social, y cómo superar estos desafíos. La igualdad de oportunidades en el trabajo es fundamental, ya que no solo promueve la justicia, sino que también permite que cada individuo alcance su máximo potencial y contribuya plenamente a la sociedad. La eliminación de estas barreras discriminatorias es un paso importante para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo en Colombia.

La Gobernación del Huila (2023) reconoce que se han implementado acciones en beneficio de promover la inclusión plena y eviten la discriminación de individuos pertenecientes a la comunidad LGBTI, así como de aquellos con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el Departamento del Huila. Para esta población, la vinculación laboral en algunas

ocasiones representa un desafío por distintos factores, como la falta de formación, esto se refleja ya que a través del rechazo y los posibles conflictos que se generan durante la etapa de formación académica lo cual en oportunidades se presenta deserción en el contexto académico. Posiblemente existe un desconocimiento de herramientas para la búsqueda de empleo, así como también el miedo y ansiedad que surgen ante una entrevista de trabajo esto debido a los sesgos (Abramo et al., 2019).

Esta situación ha planteado preguntas fundamentales sobre las actividades que permiten a las personas generar ingresos económicos y cómo la orientación sexual influye en sus vidas laborales y proyectos personales. Para abordar estas interrogantes, se llevó a cabo una investigación cualitativa basada en la Teoría Fundamentada. La información se recopiló a través de entrevistas en profundidad y se analizó descriptivamente. El propósito principal de esta investigación fue comprender las experiencias individuales de los participantes y sus perspectivas sobre la interacción entre la orientación sexual, el empleo y sus proyectos de vida. A partir de lo anterior, se genera la siguiente pregunta: ¿cuáles son las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ de sus experiencias en el contexto laboral del municipio de la Plata Huila?

"La discriminación en el trabajo solo sirve para frenar el potencial humano y la productividad - Angela Merkel"

Justificación

Navegando hacia la Justicia Laboral: Razones para Comprender las Experiencias LGBTIQ+

A pesar de los avances en la promoción de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad sexual en la sociedad actual, persisten desafíos y barreras en el ámbito laboral que afectan a esta comunidad. La discriminación, la falta de aceptación y los estigmas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género siguen siendo obstáculos para el pleno ejercicio de los derechos laborales y la inclusión efectiva en el mundo del trabajo. Esta investigación busca contribuir a la comprensión de estas realidades a través de las narrativas de tres personas LGBTIQ+ y, en última instancia, proporcionar una base sólida para la formulación de estrategias de promoción de la inclusión y la diversidad en el entorno laboral del municipio.

La información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015) resalta la magnitud de las consecuencias negativas de la discriminación, la exclusión y la violencia que afectan de manera desproporcionada a las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Estos individuos enfrentan notables obstáculos para encontrar empleo, acceder a oportunidades de formación y, en muchos casos, se ven desfavorecidos con salarios inferiores en comparación con la población heterosexual a nivel mundial.

Los resultados de la encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría en 2019, enfocada en la empleabilidad y diversidad en el país, arrojan conocimiento sobre la existencia de barreras significativas para las personas LGBTIQ+, con un énfasis particular en los desafíos que enfrentan las mujeres y los hombres transgénero. Se ha identificado la presencia de prejuicios en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, lo que puede conducir a procesos de selección menos imparciales, como se mencionó en el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 2018.

Estos hallazgos subrayan la necesidad imperante de abordar la discriminación y la exclusión en el lugar de trabajo, no solo desde una perspectiva legal, sino también a nivel social

y cultural. La psicología desempeña un papel esencial en comprender los efectos psicológicos de la discriminación en la salud mental y el bienestar de las personas LGBTIQ+, y aboga por la promoción de un ambiente laboral inclusivo que garantice igualdad de oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género. La revisión de las narrativas generadas a raíz de la discriminación es esencial, ya que los problemas sociales y psicosociales influyen significativamente en la salud mental de las comunidades en riesgo, particularmente aquellas con orientaciones sexuales diversas. Estas experiencias pueden limitar sus oportunidades de vida y, lo que es crucial para esta investigación, impactar negativamente en su entorno laboral, afectando su calidad de vida y capacidad de desempeño en el trabajo.

Este estudio busca contribuir al conocimiento centrado en la problemática elegida, centrándose en las experiencias de hombres y mujeres de la comunidad LGBTQ+ en el municipio de La Plata, del departamento de Huila. Su propósito es doble: visibilizar la realidad de esta población y reducir el estigma que enfrentan en la sociedad en general.

Una de las intenciones centrales de esta investigación es ofrecer a los lectores una perspectiva objetiva de las experiencias laborales de los entrevistados, tal como se desprenden de sus narrativas. Esto permitirá una comprensión más profunda de las posibles consecuencias de la discriminación laboral para las personas LGBTQ+, incluyendo violaciones de derechos fundamentales, impactos en la salud, obstáculos en la educación y empleos que no dignifican. En última instancia, esto se debe en gran medida a la desinformación, los sesgos y las etiquetas que afectan a la comunidad LGBTIQ+.

Asimismo, en este ejercicio de investigación se contribuye a la construcción de políticas públicas laborales que sean inclusivas y eficaces, promoviendo el bienestar social. Este trabajo de grado amplía la comprensión teórica de las experiencias en la empleabilidad de la comunidad

LGBTIQ+. Además, proporciona información relevante sobre investigaciones actuales que buscan mejorar estos procesos.

Este proyecto aporta a los profesionales en psicología una valiosa comprensión de las experiencias y desafíos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el entorno laboral. Esto les brinda la oportunidad de desplegar una atención más empática y eficaz, diseñar intervenciones que promuevan la inclusión y la salud mental, y desempeñar un papel crucial en la promoción de entornos laborales equitativos y respetuosos. En última instancia, este estudio fortalece el compromiso de los profesionales en psicología con la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral.

"La igualdad en el trabajo es un derecho humano fundamental - Desmond Tutu"

Antecedentes

Leyendo raíces de la flor llamada LGBTIQ+

Con el fin de contextualizar y respaldar el avance de esta investigación, se mencionarán algunos estudios a nivel internacional, nacional y regional que han abordado de manera significativa las experiencias en el contexto laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Estos estudios han contribuido de manera invaluable al conocimiento actual sobre este tema, ofreciendo una visión más completa y detallada de los desafíos, las barreras y las oportunidades que enfrenta esta comunidad en el ámbito laboral. Los siguientes estudios destacan la importancia de explorar y comprender a fondo estas experiencias para promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Ámbito Internacional

Para contextualizar y respaldar el avance de esta investigación, se presentan una serie de estudios a nivel internacional, nacional y regional que han abordado de manera significativa las experiencias en el contexto laboral de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Estos estudios han contribuido de manera invaluable al conocimiento actual sobre este tema, ofreciendo una visión más completa y detallada de los desafíos, las barreras y las oportunidades que enfrenta esta comunidad en el ámbito laboral.

En el ámbito internacional, la discriminación laboral hacia el grupo LGBTIQ+ ha tomado prioridad entre los organismos internacionales y el gobierno de Ecuador. Sin embargo, existe una limitada evidencia teórica y empírica para que los funcionarios de la política tomen las medidas pertinentes para mejorar las condiciones de vida de esta comunidad (Jiménez Castaño, 2017).

En el estudio de Freire y Maritza (2017), se describe cómo los factores que condicionan al grupo LGBTIQ+ a ser discriminados en el mercado laboral, abordando el caso ecuatoriano del año 2013, país donde la constitución ha sido modificada para que exista mayor inclusión a grupos vulnerables. El estudio estimó dos modelos *probit* a partir de los datos proporcionados por una primera investigación sobre las condiciones de vida, inclusión social y derechos humanos de las diversidades sexuales en el país, correspondientes al año 2013. Los resultados determinaron que pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ disminuye las probabilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral, aumentando las posibilidades de trabajar en el mercado laboral informal.

Con respecto al derecho a la identidad de género, las personas transgénero consideran que es difícil acceder a este derecho a través de la expedición de un documento oficial de identidad que reconozca su identidad sexogenérica. Rodríguez et al. (2015) muestran los resultados de un estudio que busca contribuir a la comprensión del ejercicio de la transfobia en el contexto

particular de la ciudad de Colima en México. Se generó una aproximación teórica y metodológica desde los estudios narrativos en ciencias sociales y en psicología. Las narrativas muestran distintas formas de violencia hacia las identidades transgénero, así como actores y espacios sociales que intervienen en ella, tales como la familia, la escuela, los espacios públicos, los servicios de salud y el ámbito laboral.

En el manejo de la diversidad como factor social en el contexto organizacional, Monge et al. (2022) describen los efectos organizacionales que la discriminación de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queen, Intersexuales, Asexuales y otras personas no heterosexuales (+) afronta desafíos cada vez más complejos en lo que se refiere a la libertad para exteriorizar su Orientación Sexual u/o Identidad de Género (SO/GI). Los resultados demostraron que la discriminación sexual se produce principalmente por causas asociadas al civismo y a la libertad de exteriorización, concluyendo que las organizaciones deben desarrollar estrategias encaminadas a la inclusión sexual corporativa para minimizar efectos organizacionales que esta puede representar para la generación de valor.

Gómez Ronquillo (2016) destaca que los movimientos sociales en América Latina y a nivel global están evolucionando hacia una actitud más positiva en lo que respecta a la tolerancia, aceptación e inclusión, así como el fomento del respeto hacia las diferencias presentes en la comunidad LGBTI. Los avances constitucionales en naciones latinoamericanas son de gran relevancia, incluyendo la inclusión del género en registros civiles, la legalización del matrimonio igualitario, la adopción y la educación.

Ámbito Nacional

En Colombia, la lucha por el reconocimiento de los derechos de las personas homosexuales se originó en la década de 1940 en Bogotá con la formación de un grupo clandestino llamado "Los Felipitos". En la década de 1970, León Zuleta, uno de los activistas homosexuales más destacados de la historia de Colombia, estableció un grupo LGBT en Medellín. Aunque se unió a la Juventud Comunista, fue expulsado debido a su orientación sexual. Zuleta fue el fundador del periódico "El Otro", que circuló entre 1977 y 1979, y de una revista llamada "La Ventana Gay" en 1979, que publicó 21 números. En la realización de estas actividades, contó con la colaboración de otro activista del movimiento, Manuel Velandia, en Bogotá (Turizo e Iglesia, 2019; Mendoza, 2021).

El INADI (Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) en Colombia protege los derechos de grupos vulnerables, incluyendo al colectivo LGBTIQ+. Sin embargo, persiste una creencia profundamente arraigada en la sociedad que limita la sexualidad al ámbito de la vida privada de las personas. Esto implica que los aspectos cotidianos de la vida afectiva o sexual de las personas no se discuten ni exponen, ya que se considera que no tienen relevancia en la socialización de los trabajadores y su desempeño en el entorno laboral (Barboza y Badilla, 2020).

Hueje Solano et al. (2023) concluyeron que en los últimos años se han logrado avances significativos en la lucha por los derechos de las personas LGBTIQ+ en Colombia, tales como la legalización del matrimonio igualitario y la aprobación de la ley de identidad de género. Sin embargo, persisten desafíos significativos en la búsqueda de la igualdad plena para las personas homosexuales, transexuales y bisexuales. La discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género continúa siendo una realidad muy presente en la sociedad, y a menudo

adquiere dimensiones dramáticas, especialmente en los centros educativos y organizaciones, lo que resulta en persecución y aislamiento para estos individuos.

Ámbito Regional

La comunidad LGBTIQ+ está expuesta a situaciones que no les permite ejercer adecuadamente sus derechos, debido a los prejuicios, estereotipos y estigmas por su orientación sexual, lo que los convierte en una población vulnerable ante los insultos, exclusión, violencia física, acoso, discriminación en todos los aspectos que ponen en riesgo su vida (CIDH, 2015).

Además de la desigualdad de derechos por parte del Estado, los miembros de la familia y el entorno social, estos grupos pueden incidir negativamente en la salud mental de las personas LGBTIQ+ por la presencia de estigmas y estereotipos que tienen de la comunidad. Como señalan Hueje Solano et al. (2023), la ideación suicida se ha convertido en un problema de salud pública, y las poblaciones más expuestas a estas enfermedades de salud mental suelen ser los grupos minoritarios, incluyendo la comunidad afrodescendiente, indígena, y aquellos que se identifican como homosexuales, entre otros.

La discriminación hacia la población LGBTIQ+ se manifiesta principalmente a través de situaciones de discriminación estructural, donde las personas homosexuales se ven presionadas para conformarse con identidades, expresiones, roles o normas de género tradicionales que se adscriben a los géneros convencionales de masculino y femenino. Esta discriminación se manifiesta en dos dimensiones: la discriminación individual, caracterizada por insultos, prejuicios, burlas, acoso físico y acoso escolar, y la discriminación grupal, que se refiere a las acciones y comportamientos discriminatorios dirigidos al colectivo LGBTIQ+ en su conjunto, como la exclusión y la marginación. Estos factores contribuyen a la vulnerabilidad de esta

población, subrayando la necesidad de abordar de manera efectiva la discriminación y promover una sociedad más inclusiva y respetuosa con la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales.

Ámbito Local

En el municipio de la Plata departamento del Huila, El 2 de junio se realizó La Instalación de La Mesa Municipal de Diversidad sexual dando cumplimiento al decreto N°10.02.2-38 del 21 de abril de 2022. Presidida por el secretario de Gobierno Municipal doctor Luis Eduardo Ramírez Ceballos. Objetivo: Priorizar, y apoyar el diseño, sensibilización y socialización de las estrategias del municipio dirigidas a garantizar de manera integral los derechos de los sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Por otro lado, se destaca la convocatoria pública por parte de la alcaldía del municipio de la Plata Huila, que se llevó a cabo durante los días 18 al 24 de octubre del 2022, cuyo objetivo fue apoyar y fortalecer emprendimientos de la población LGBTIQ+ con la entrega de 5 beneficios de fortalecimiento. Información suministrada por la página web del enlace LGTBIQ+, es importante mencionar que luego de una revisión y de establecer un diálogo directo con la persona encargada del enlace LGBTIQ+ refiere que no se dispone de información más detallada sobre la contextualización la comunidad en el municipio de la Plata Huila.

Objetivo General

Comprender las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ respecto a sus experiencias en el contexto laboral del municipio de la Plata - Huila.

Objetivos Específicos

1. Identificar a través de las narrativas de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ del municipio de la Plata Huila, la influencia de su género en la inserción laboral.
2. Reflexionar sobre la información obtenida a través del análisis de las entrevistas en profundidad, utilizando elementos de la metodología de la Teoría Fundamentada.
3. Explorar las diversas realidades que afectan a los sectores sexualmente diversos en el entorno laboral, identificando sus experiencias, desafíos y perspectivas para contribuir al conocimiento y la promoción de un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

"El camino hacia la igualdad en el trabajo comienza con la educación y la conciencia - Justin Trudeau"

Marco referencial

Explorando el Terreno de la Diversidad y la Discriminación en el Ámbito Laboral LGBTIQ+

Marco Epistemológico

El construccionismo social propuesto por Gergen et al. (2007) es un movimiento global en la Psicología Social, que ha configurado una interpretación colectiva en diferentes regiones del mundo, incluyendo Australia, América Latina, Asia, Europa y Estados Unidos. Es un enfoque fundamental en la psicología social que desafía la noción de una realidad objetiva y externa. Gergen argumenta que gran parte de lo que consideramos "realidad" es moldeado por la interacción social y la comunicación. En lugar de una realidad objetiva, vemos una realidad que es construida de manera colectiva por las personas a través del lenguaje y las relaciones.

El lenguaje es un componente esencial en la teoría de Gergen. A través del uso del lenguaje, las personas crean narrativas y significados compartidos que influyen en la forma en que experimentamos el mundo. Estas narrativas no solo reflejan nuestra realidad, sino que también la moldean. La construcción social se convierte en un proceso activo donde las palabras que elegimos y las historias que contamos tienen un impacto significativo en nuestra percepción de la realidad.

Un aspecto clave de la construcción social, según Gergen, es la interdependencia relacional la cual sugiere que nuestras identidades y creencias están en constante interacción con otros; es decir que no somos entidades aisladas, sino que nuestras experiencias se forman en relación con quienes nos rodean, destacándose la importancia de las redes de relaciones en la formación de nuestra identidad y percepciones.

En la perspectiva de Gergen et al. (2007), las personas no son meros espectadores pasivos de la realidad, más bien, somos participantes activos en la creación de significado y realidad. Somos coautores de nuestras experiencias y perspectivas a medida que interactuamos con otros y utilizamos el lenguaje para dar forma a nuestras percepciones. Este enfoque propone una visión comunitarista que desafía las prácticas educativas informadas por abordajes cognitivos e individualistas, que generan nuevas formas de conocimientos a través de la descripción, exploración y del punto de vista de las personas.

Por lo tanto, este estudio se fundamenta en un enfoque epistemológico de construcción social de la realidad, con un énfasis en la perspectiva constructivista de Kenneth Gergen. Esta aproximación busca comprender las experiencias y percepciones de las personas LGBTIQ+ en su entorno laboral, reconociendo que el conocimiento y la realidad son construcciones sociales

influenciadas por el contexto cultural y social. Dentro de esta visión, se asume que las experiencias individuales se moldean en interacción con factores socio-culturales.

El marco metodológico adopta un enfoque cualitativo en concordancia con la epistemología constructivista. Se utilizan entrevistas en profundidad y análisis de contenido para recopilar y analizar las entrevistas. Esta metodología permite una exploración detallada de las narrativas individuales de las personas LGBTIQ+ respecto a la discriminación y la resistencia en el ámbito laboral, enfatizando la importancia de comprender la construcción de significados y la interpretación individual de las experiencias.

El concepto de interseccionalidad es crucial en este marco, reconociendo que la discriminación y la resistencia son moldeadas por la interacción de múltiples factores, como la orientación sexual, el género y la raza. Se busca una comprensión más completa y matizada de las experiencias de las personas LGBTIQ+ en el trabajo considerando estas múltiples identidades y cómo pueden influir en su vivencia de la discriminación.

Desde una perspectiva crítica, este marco se enfoca en cuestionar las estructuras de poder y desigualdad presentes en la sociedad y en el ámbito laboral. Se reconoce que la discriminación es una manifestación de estas estructuras y se busca contribuir a su transformación. En este sentido, se aboga por la igualdad, la justicia social y la inclusión en el entorno laboral.

Marco Teórico

Para el desarrollo de este apartado se abordaron cada una de las categorías del estudio de manera teórica con la finalidad de orientar y definir los conceptos para así comprender mejor la idea que se plasma en la investigación, iniciando con el concepto de contexto laboral, discriminación,

identidad de género, orientación sexual, comunidad LGBTIQ+, salud mental y por último vulneración de derechos.

Por lo anterior, es importante contextualizar un poco sobre la historia de la comunidad LGBTIQ+, quienes a lo largo del tiempo han sido susceptibles a diversas violaciones de los derechos humanos, como el derecho a la vida, a la privacidad y a no ser objeto de detenciones y arrestos o situaciones que puedan llegar a ser arbitrarios para ellos.

En su mayoría, son objeto de discriminación en materia de acceso a la vivienda, atención de la salud, educación y empleo, este conglomerado de brechas y abusos desencadenan problemáticas a nivel económico, de autoestima, social, cultural, entre otros. La lucha contra la violencia y la discriminación de las personas LGBTI+ no es un componente secundario sino integral del Objetivo del Desarrollo Equitativo, Incluyente y Sostenible (*Outright International*, 2019).

En la trayectoria de la comunidad LGBTIQ+ es preciso mencionar que el ingreso de esta comunidad al mundo laboral formal no es fácil, debido a los procesos de selección y vinculación. Según la Secretaría Distrital de Planeación (2019), describe que, tras una encuesta, gran parte de la comunidad presentan rezagos educativos y bajos ingresos económicos son las principales razones por las cuales les es difícil acceder a un empleo.

A esto se suma que al no acceder de manera formal al entorno laboral se reduce su participación y capacitación donde cada persona a través de un proceso educacional adquiere conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. en donde se toma la

capacitación, como instrumento de aprendizaje, y esto a su vez puede impactar en el desempeño global de la organización y el individuo.

Lo anterior se sustenta en los antecedentes donde, se muestra la naturaleza e importancia del concepto de capacitación a través de modelos de gestión conductistas sustentados en principios de calidad como lo proponen Deming en 1989; Juran y Gryna en 1994, y que a su vez han reivindicado el papel de los trabajadores en cuanto a su participación y capacitación para el mejoramiento de los procesos de la organización, y cómo estos elementos como la cultura y la metodología del trabajo pueden aportar o desfavorecer el desarrollo personal propio del individuo. Esto lo ha comprobado Masaaki en 1990 con su metodología de mejoramiento continuo.

Orientación Sexual.

Es un patrón de atracción emocional, romántica y/o sexual hacia hombres, mujeres o ambos sexos. Según Díaz Mateus (2020), la orientación sexual se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en las relaciones descritas, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad que comparte esas atracciones. Se ha demostrado que la orientación sexual varía desde una atracción exclusiva hacia el otro sexo hasta una orientación exclusiva hacia el mismo sexo.

La orientación sexual de un individuo es independiente del sexo biológico o de su identidad de género y que a lo largo del tiempo también ha sido blanco de discriminación, desde esta óptica surgen distintas categorías como la heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018).

De acuerdo con Macias Sánchez (s.f.), el consenso general de teóricos en el campo de la psicología evolutiva ha sido que la conducta sexual en humanos no tiene valor adaptativo. Algunos autores consideran que esta conducta es biológicamente desadaptativa, porque no implica asociación con un suceso potencialmente reproductivo. En muchos casos se ha considerado mejor explicada como un derivado del cerebro y como resultante de una variabilidad de la sexualidad humana.

Por otro lado, se encuentra que el fundador del psicoanálisis, Sigmund Freud, quien inició una tendencia en el siglo XX que consistió en atribuir un lugar central a la sexualidad humana en la organización de la cultura y de la sociedad. La teoría de Freud desarrolló visiones de la mente agobiada por deseos conflictivos y represiones dolorosas; se trata de un modelo en el que el Yo, o Ego, lucha contra los quereres del subconsciente. Por un lado, y las demandas de represión y negación que surgen del SuperEgo, por el otro.

El recuento freudiano de las formas complejas en que el individuo es atormentado por orígenes ocultos de conflicto mental proporcionó una fuente de inspiración para el abandono de la represión sexual tanto en la vida social como en la personal. En la cultura terapéutica, las restricciones y negaciones de la sexualidad han sido (y para muchos aún lo son) vistas como dañinas emocional y socialmente. La perspectiva freudiana de que la identidad se forja a partir del encuentro de la psique con ciertas experiencias particulares, especialmente aquellas olvidadas de la infancia, ha promovido un interés creciente en la historia secreta del Yo (Elliot, 2009).

Asimismo, la "Teoría *Queer"* establece que en el contexto de las políticas sexuales radicales de los años setenta, en particular de la suposición de que la homosexualidad es un fundamento o identidad de una minoría sexual experimentada en el orden sociocultural. El foco

de la Teoría *Queer* ha sido discutir la división binaria entre experiencia minoritaria y mayoritaria, así como entre las dinámicas sociales de la heterosexualidad y la homosexualidad.

El fundamento teórico de la Teoría *Queer* descansa en el posestructuralismo y en el deconstructivismo literario, así como en la influencia de teóricos sociales como Foucault, Lacan y Derridá, entre otros. Al ser menos un cuerpo unitario y coherente que un ensamblaje de herramientas conceptuales y estrategias políticas, la Teoría *Queer* intenta subvertir los estereotipos culturales utilizados para comprender gays, lesbianas o bisexuales, con el objeto de poner especial atención en los saberes *queer* que la modernidad ha desencadenado en su marco de identidades sexuales y diferencias. Así explica Elliot (2009) este filo transgresor de la Teoría *Queer:*

> "Hoy en día tenemos, por un lado, los términos "lesbiana" y "gay" para designar distintos tipos de estilos de vida, sexualidades, prácticas sexuales, comunidades, problemas, publicaciones y discursos; por otro lado, la frase "gay y lésbico", o más frecuentemente, "lésbico-gay" (las damas primero), se ha convertido en una de uso común. [...] En un sentido, el término "Teoría *Queer"* se incorporó en un esfuerzo por evitar todas esas distinciones finas en los protocolos discursivos, no para adherirse a alguno de los términos dados, ni para asumir sus responsabilidades ideológicas, sino para transgredirlas y trascenderlas -o al menos problematizar las."

Por lo tanto, la Teoría *Queer No* sólo abarca a lesbianas, gays y bisexuales, sino también a sádicos, fetichistas, voyeurs, travestis, transexuales, marimachos, y todas las demás prácticas que atrae la etiqueta "sexualidades desviadas" en el interior de las relaciones de poder asimétricas del patriarcado.

Identidad de Género.

Otro concepto que es importante aclarar es el de identidad de género puesto que en ocasiones se confunde con el anterior, sin embargo, este es un término asociado al simbolismo social. Díaz Mateus (2020) explica que es una vivencia interna de cada persona sobre su género, es decir que es como cada ser lo siente de manera intrínseca y esta identidad puede corresponder con el sexo asignado biológicamente al nacer o no.

El autor también hace énfasis en que se involucran características como el tipo de vestimenta que prefiere, la manera de expresión verbal y los modales, además de que se desarrolla usualmente entre los dieciocho meses y tres años de edad. Por su parte Las Naciones Unidas (2021), reafirma el mismo significado frente al término de identidad de género, sin embargo, agrega que las modificaciones físicas que se presentan también son intervenidas desde la medicina quirúrgica y técnicas de otra índole siempre que la decisión sea libre. Dicha organización indica que desde la identidad de género se desglosan algunas como el transgenerismo y la intersexualidad.

Existen muy diversas formas de definir o entender lo que es la identidad de una persona, por ello de esta forma dentro del campo de la Psicología, Erickson en 1968 fue uno de los pioneros al hablar de identidad, refiriéndose a ésta como una afirmación que manifiesta la unidad de identidad personal y cultural de un individuo, bajo tal perspectiva el desarrollo de la identidad es una tarea larga que inicia en la infancia, adquiere gran importancia en la adolescencia y continúa a lo largo de la vida. Erickson (1968) propuso que la identidad se daba como resultado de tres procesos: biológico, psicológico y social. Sin embargo, aun cuando su modelo del desarrollo de la identidad fue llamativo y generó controversia en distintos campos, las diversas connotaciones alrededor del término hicieron que este constructo fuese difícil de investigar.

Partiendo del sentido personal de continuidad y distinción como factor crucial de la autodefinición, James en 1952 fue uno de los primeros teóricos en considerar estas dimensiones, indicando que una identidad estable se deriva de la sensación de continuidad que la persona experimenta, es decir, el saber que se es de una forma constante, y consistente y, de hecho, proponía que una falta de esta sensación de continuidad podía desequilibrar a la persona y alterar su sentido de sí misma.

En la medida en la que una persona experimenta esta continuidad puede diferenciarse del resto. De manera que es necesario incorporar en la conceptuación de la identidad no sólo su conformación personal y social, sino también temporal que plasma la idea de continuidad que tiene una persona a través del tiempo.

Por lo anterior se menciona entonces *la Teoría Multifactorial de la Identidad de Género*. una perspectiva teórica que ha sido acogida en las últimas décadas es la que deja entrever la complejidad y multifactorialidad de la identidad de género como un constructo psicológico. Hacia la década de los setenta surge una tendencia por explicar lo que podría englobarse bajo la denominación general de la tipificación sexual o de género. Dentro de tales aportaciones destaca la propuesta realizada por Block en 1973 quien elabora un marco integrador de seis etapas, que van desde las vagas nociones de lo que puede significar la identidad de género durante la infancia, hasta las que suponen la idea estructurada de un rol que encaja con el concepto de androginia psicológica propuesto por Bem en 1974.

Este concepto, hace alusión a la posibilidad de poseer al mismo tiempo características socialmente vinculadas a la feminidad y a la masculinidad lo cual rompe la visión de estas dimensiones como polos opuestos y excluyentes. En esta misma lógica, Pleck (1975) propone tres fases en el proceso de identificación genérica, estableciendo una primera fase caracterizada

por la confusión del propio género, una segunda fase en las que los individuos muestran una aceptación de los parámetros sociales en tanto reglas y normas relacionados con cada sexo y finalmente, una tercera fase, centrada nuevamente en el concepto de androginia (Bem, 1974).

Teorías Económicas sobre Discriminación.

En la presente revisión teórica es fundamental puntualizar en el significado de discriminación desde el punto de vista económico. En 1973, Stiglitz determina que existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos es cuestión (etnia, religión, género…).

Becker en 1957 plantea la teoría del gusto por discriminar, que considera la existencia de discriminación laboral cuando en un grupo se segrega a individuos por diferencias en ciertas características personales como género, etnia o desigualdades socioeconómicas que pueden afectar a la contratación o en el espació laboral.

La teoría expuesta fundamenta su estudio en la existencia de un grupo minoritario que ha sido discriminado por características que en general son raciales y de género. En el caso del análisis de discriminación por género se ha tomado importancia en investigar exclusivamente a hombres y mujeres, pero se ha dejado de lado a minorías con diferente orientación sexual como el grupo de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (LGBTIQ+) (citado de Rivera, 2013).

Comunidad LGBTIQ+.

Según Osorio García (2010), la teoría de John Rawls postula que existen grupos que durante muchos años han venido luchando por ser reconocidos como tal en la legislación; grupos que en

todo el mundo sufren de humillaciones, vulneraciones y maltratos de desigualdad por la razón de la orientación sexual.

El concepto de comunidad tal como lo indica Burbano (2011), es un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido y desarrollado, preexistente a la presencia de los investigadores o de los interventores sociales, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio y un tiempo determinados y que genera colectivamente una identidad, así como formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines.

Dentro del marco de las comunidades y particularmente la comunidad LGBTIQ+ como parte de una minoría, es definida como una identidad colectiva diferenciada de aquella existente en el resto de la sociedad. De allí surge y se desarrolla a partir de la conjunción de dos elementos esenciales, el objetivo y la conciencia colectiva. El primero de ellos se constituye a través de "pertenecer" a una misma raza o etnia, la práctica de una misma religión, el uso de una misma lengua, la participación en una misma historia singular o una conjunción de diversas características. El segundo, hace referencia a que no puede producirse si no existen las conciencias individuales, que son condición necesaria, aunque no suficiente de su existencia.

Como lo indica Caro Romero (2020), El Movimiento de Liberación Homosexual en Colombia (MLHC) dio sus inicios en el año 1946, con el objetivo de transformar las instituciones sociales y los argumentos en los cuales se apoyaban. Para el alcance de este objetivo, se fusionaba la acción individual y colectiva para el logro del cambio de mentalidad o apertura ideológica del individuo y la sociedad.

Salud mental.

Según la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2020), considera bajo el slogan "No hay salud sin salud mental", ha reconocido la salud mental como un aspecto primordial del bienestar y el desarrollo de los individuos, las sociedades y los países. Esta relevancia que ha adquirido se relaciona no solo con la magnitud de los problemas asociados con la enfermedad mental y por los costos que conlleva, sino, también, por su impacto individual, familiar, comunitario y social, en términos de un sufrimiento que va más allá de las cifras y de la discapacidad que genera.

En conexión a lo anterior es importante mencionar que el entorno laboral para una persona LGBTIQ+, puede en algunas ocasiones presentar situaciones asociadas a la violencia simbólica en su mayoría referidas al género, sexo y las diferentes diversidades, lo cual conlleva a profundizar sobre las estructuras de organización y el cómo se han creado las jerarquías de trabajo relacionas con diversidad sexual. Para las personas LGBTIQ+, las posibilidades de ingreso al mundo laboral son más limitadas lo que conlleva minimizar las oportunidades de ascensos y reconocimientos en los diferentes ámbitos.

Por otro lado, según El Secretaría Distrital de Planeación (2019) es innegable la importancia que tiene para los seres humanos el trabajo toda vez que este permite el desarrollo, es único y específico de cada uno, y que al reproducirse alguna acción que vaya en contra este se corre el riesgo de reducir y encerrar las posibilidades de la jerarquización en el escenario laboral.

Según Hueje Solano et al. (2023), hace referencia al bienestar psicológico de una persona; afirma que las afectaciones en la salud psicológica se encuentran relacionadas con trastornos que interfieren en la vida cotidiana de las personas como la ansiedad, la depresión, el estrés, ideas suicidas e intentos suicidas, autolesiones, ataques de pánico que están relacionados

con abuso de sustancias psicoactivas, discriminación, identificados como predictores más comunes para el suicidio, por lo que se requiere del apoyo social para enfrentar estas situaciones.

Según La teoría del estrés minoritario propuesto por Pineda Roa y Navarro Segura (2019) describe procesos asociados al estrés que son particulares de la población LGBTIQ+. Dentro de estos procesos o componentes se encuentran: la experiencia de eventos estresantes, la expectativa de rechazo, la homofobia internalizada y el ocultamiento de la propia condición sexual. Se enfatiza que estos componentes hacen parte de un continuo que están ampliamente interrelacionados.

Todos estos eventos repercuten en la salud física y mental de las personas que los experimentan. El estudio de Pineda Roa y Navarro Segura (2019), reveló relaciones significativas entre variables como la expectativa de rechazo, las experiencias de prejuicio y la homofobia internalizada sobre el estrés psicológico, sobre todo en aquellos aspectos relacionados con ansiedad general, problemas sexuales (en el caso de la homofobia internalizada) y conducta suicida.

Discriminación en el entorno laboral.

De acuerdo con Rivera (2013), describe que Becker en 1957 propuso una teoría económica donde se ve evidenciada la discriminación por orientación sexual basada en el modelo del gusto por discriminar encaminadas a la información errónea al momento de la contratación de un trabajador. Cabe resaltar que las teorías están orientadas a estudiar a un grupo perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ en específico.

Como lo señalan Rodríguez y Rodríguez (2015), el rechazo se considera como un trato de marginación y exclusión hacia un grupo, dejándolos en condiciones sociales de inferioridad mediante una actuación prejuiciosa que juzga sin la suficiente información y deja de lado la verdad objetiva para tachar lo que se considera como no aceptado. Precisamente el componente comportamental del prejuicio (estereotipos o emociones negativas hacia algo) será la discriminación, la cual se puede manifestar en diferentes grados haciendo distinciones desiguales y desfavorecedoras hacia un grupo específico.

Vulneración de los derechos.

Según Bayefsky (2016) el principio y derecho a la igualdad no contiene resguardar que todos sean tratados iguales en sentido cerrado, además también seamos tratados iguales en el mismo contexto o hecho, es decir los mismos efectos jurídicos para similares contexto o hechos. Asimismo, Herrera y Hernández (2019) mencionan que la orientación sexual como la edad, nacionalidad, condición social y económica o el tener VIH son factores de vulneración de los derechos cuya intersección puede contribuir y agravar los efectos de violencia y discriminación. Debido a estas múltiples formas de segregación, las personas LGBTIQ+ son a menudo marginadas de la sociedad y aisladas de sus comunidades y familias. El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y por su proximidad, una clave vital para visibilizar, para hacer patente la igualdad, la dignidad de las lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

Según Barboza y Badilla (2020) los trabajadores y las trabajadoras LGBTIQ+ que se hacen visibles en sus lugares de trabajo, pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus

ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales, son buenos trabajadores o trabajadoras. Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas.

Marco Legal

El marco legal en Colombia desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. A continuación, se destacan las principales leyes y regulaciones relevantes:

Constitución Política de Colombia (1991).

La Constitución de 1991 establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Reconoce el derecho de todas las personas a trabajar en igualdad de condiciones y a no ser discriminadas en el empleo.

Ley 1752 de 2015.

Conocida como la "Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas", esta ley prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el empleo y establece sanciones para quienes la perpetren.

Sentencia C-816 de 2018 de la Corte Constitucional.

Esta sentencia reconoció el matrimonio igualitario en Colombia y estableció que todas las parejas, independientemente de su orientación sexual, tienen los mismos derechos y deberes. Esto tiene implicaciones significativas en el ámbito laboral, incluyendo beneficios para cónyuges del mismo sexo.

Decreto 1641 de 2019.

Este decreto regula el acceso al empleo público y establece medidas para garantizar la igualdad y no discriminación en la contratación y promoción de servidores públicos, incluyendo medidas afirmativas para personas LGBTIQ+.

Resolución 1947 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

Esta resolución establece directrices para prevenir y sancionar la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Las empresas están obligadas a adoptar medidas para promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Ley 1361 de 2009.

Esta ley establece el Día Nacional de la No Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, conmemorado el 28 de junio de cada año, promoviendo la conciencia sobre la discriminación y la importancia de la igualdad.

El marco legal en Colombia es un elemento clave en la promoción de la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral para las personas LGBTIQ+. Estas leyes y regulaciones buscan garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, y contribuir a la creación de entornos laborales más inclusivos y respetuosos de la diversidad.

"No debemos permitir que la intolerancia y la discriminación obstaculicen el progreso en el trabajo y en la sociedad - Nelson Mandela"

Metodología

Los Hilos de la Investigación: Metodología en la Comunidad LGBTIQ+

La metodología empleada en este estudio se caracteriza por su enfoque cualitativo, que busca comprender en profundidad las experiencias de individuos pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral desde una perspectiva epistemológica humanista. Se optó por un diseño no experimental de tipo transversal, ya que los enfoques cualitativos permiten formular preguntas e hipótesis previas, durante o posterior al proceso a la obtención de la información de las experiencias de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en un momento específico (Hernández et al., 2014).

Las entrevistas se llevaron a cabo a través de la herramienta en profundidad, que son una técnica cualitativa reconocida por su enfoque integral y la posibilidad de explorar las experiencias y perspectivas de los participantes en su totalidad (Sierra Caballero, 2019). Durante estas interacciones, los participantes compartieron sus vivencias personales, incluyendo su proceso de aceptación de la identidad de género y orientación sexual, así como los desafíos que han enfrentado en su contexto laboral.

El muestreo se realizó de manera no probabilística por conveniencia, con el criterio de inclusión principal siendo la pertenencia a la comunidad LGBTIQ+. Se seleccionaron tres participantes, todos ellos residentes en el municipio de La Plata, departamento del Huila, con edades comprendidas entre 18 y 35 años. Esta elección permitió maximizar la variabilidad de las experiencias y contextos.

El instrumento principal fue la entrevista en profundidad, que se llevó a cabo como una interacción cara a cara entre los entrevistados y el investigador. Durante estas entrevistas, se exploraron los momentos de cambio, las contradicciones, los silencios y evasiones, y se profundizó en las razones y motivaciones subyacentes de las conductas (Blázquez, 2015).

El procedimiento constó de tres fases. En la primera fase, se indagaron los antecedentes de la investigación a través de la revisión de aproximadamente 30 artículos científicos y reportes gubernamentales. Esto permitió una comprensión histórica y legal de las experiencias de la comunidad LGBTIQ+. En la segunda fase, se seleccionaron los participantes y se llevaron a cabo las entrevistas en profundidad. En la tercera fase, se realizó una descripción de las entrevistas, empleando algunos elementos de la Teoría Fundamentada para identificar y comprender las variables cualitativas y representativas en las entrevistas. La integración de los antecedentes científicos con en análisis de las entrevistas condujo a la generación de nuevo conocimiento en este campo de investigación.

Desde una perspectiva epistemológica humanista, esta metodología busca honrar la singularidad de cada experiencia y dar voz a las narrativas individuales de los participantes, con el objetivo de arrojar luz sobre los desafíos que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ en su entorno laboral y contribuir al entendimiento de sus experiencias desde una perspectiva humanista.

"La igualdad de oportunidades en el trabajo es un derecho fundamental que debemos proteger - Michelle Bachelet"

Resultados

Tejiendo Experiencias: Resultados en la Comunidad LGBTIQ+

La comprensión y reflexión con respecto a los resultados se llevaron a cabo siguiendo el enfoque cualitativo de algunos elementos tomados de la Teoría Fundamentada. Esta metodología de investigación cualitativa busca la emergencia de conceptos y patrones a partir de la información tomada, a través de un proceso de constante comparación entre las entrevistas. El objetivo principal es comprender las diferentes narrativas y conceptos de tres personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ respecto a sus experiencias en el contexto laboral en el municipio; esto surge inductivamente de las experiencias de los miembros de la comunidad y de cada punto de vista importante para la comprensión de sus relatos de vida (Espriella y Restrepo, 2020).

Entrevista

El proceso de entrevistas se realizó durante el segundo semestre de 2023 y constó de dos etapas: las entrevistas y la interpretación en el marco de la Teoría Fundamentada (TF) de la implementación de algunos elementos que se destacan en esta investigación. La TF es un enfoque de investigación que se basa en la interacción entre el investigador y los participantes para comprender el objeto de estudio.

Según Bonilla García y López Suárez (2016), una característica distintiva de la TF es que implica la recopilación, codificación y análisis de datos de manera simultánea, en lugar de un proceso secuencial. Este enfoque se considera un proceso metódico, sistemático e interpretativo propio del paradigma cualitativo. La TF tiene sus raíces en 1967 y fue desarrollada por B. Glaser y A. Strauss, inicialmente como un enfoque que combina elementos cuantitativos y cualitativos.

En un primer paso de interpretación, se procedió a la codificación abierta. Hernández et al. (2011) explican que este proceso comienza con la identificación de conceptos que representan

los fenómenos de interés. La identificación y el estudio de estos conceptos llevan al investigador a realizar un análisis comparativo y formular preguntas relacionadas.

La siguiente etapa fue la codificación axial, que busca identificar conexiones entre las diferentes dimensiones que componen las propiedades de las categorías. Esta etapa implica la organización y articulación progresiva de los elementos que conforman la teoría. En una teoría, ya sea sustantiva o formal, se estructuran categorías, propiedades de las categorías e hipótesis (Hernández et al., 2011).

Se creó una matriz que integró las categorías identificadas. De acuerdo con Galeano (2004), representaciones visuales como gráficos permiten describir las relaciones entre diferentes categorías, lo que puede ser logrado a través de mapas conceptuales o tipologías. Estos diagramas visualizan las relaciones entre conceptos y cómo evolucionan a lo largo de las etapas de la investigación (citado por Hernández et al., 2011).

Finalmente, se procedió a la codificación selectiva, que involucra el establecimiento de relaciones conceptuales y teóricas entre códigos o grupos de códigos. El investigador integra estas relaciones en un relato que contiene proposiciones, expresiones de las relaciones entre categorías y propiedades. El proceso requiere la habilidad del investigador para discernir y comprender, conocido como sensibilidad teórica (Bonilla García y López Suárez, 2016).

Mediante la interpretación de la información a través de algunos aspectos tomados de la Teoría Fundamentada, se llevó a cabo un proceso estratégico para destacar las categorías derivadas de las entrevistas, permitiendo un enfoque comprensivo de las temáticas abordadas en las preguntas. La metodología de la Teoría Fundamentada guió la categorización apriorística, la codificación abierta, la codificación axial y, finalmente, la codificación selectiva o central, un

proceso que ayudó a abordar la información representativa de las categorías encontradas y a integrarla en la teoría en desarrollo.

Categorías Apriorísticas

En el contexto de la investigación, en la Figura 1 se observan las categorías apriorísticas que representan un elemento fundamental que puede influir en la percepción y el enfoque del investigador. Estas categorías son los conceptos y preconcepciones que el investigador lleva consigo antes de embarcarse en el proceso de investigación. Se encontraron tres categorías: infancia, experiencias de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio y ámbito laboral. En las subcategorías se encuentra que en la infancia está el impacto de esta en la identidad y orientación sexual; en las experiencias de la comunidad LGBTI+ en el municipio está la mayor aceptación de la comunidad hacia la diversidad sexual y de género; por último, está el ámbito laboral donde se encuentra la inclusión de la diversidad sexual y de género.

De cada subcategoría surgieron un conjunto de términos en común tales como relatos de vida, identidad, infancia, comunidad LGBTIQ+, infancia, identidad de género. En la segunda subcategoría se observan la transformación comunitaria, sensibilización comunitaria e inclusión social, municipio, comunidad, comunidad LGBTIQ+, diversidad sexual, identidad de género, orientación sexual. Y en la última subcategoría se encuentran el cambio de comportamiento de compañeros por hacer mención de la orientación sexual, necesidad de mayor capacitación y concientización sobre la diversidad sexual y de género, comunidad, trabajo, género, diversidad sexual, y lugar de trabajo.

Las categorías apriorísticas identificadas (infancia, experiencias de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio y ámbito laboral) pueden estar relacionadas con el marco teórico o

conceptual que se utiliza para explicar la situación de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Por ejemplo, el impacto de la infancia en la identidad y orientación sexual puede estar relacionado con teorías sobre el desarrollo de la identidad sexual y de género

Lectura temática, Codificación Abierta y Axial

En el análisis de las entrevistas, se empleó la codificación abierta como enfoque clave para desglosar y comprender las experiencias de la comunidad LGBTI+ en el municipio. Esta metodología permitió explorar las múltiples dimensiones de nuestras subcategorías. En primer lugar, al abordar la infancia y su impacto en la identidad y orientación Sexual, se identificaron y se etiquetaron conceptos que arrojaron luz sobre cómo las vivencias durante la niñez influyen en la formación de la identidad y orientación sexual de las personas.

Figura 1

Categorías apriorísticas de las entrevistas realizadas

Categorías apriorísticas		
Infancia	Experiencias de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio	Ámbito laboral
Subcategorías		
Impacto de la infancia en la identidad y orientación sexual	Mayor aceptación de la comunidad hacia la diversidad sexual y de género	Inclusión de la diversidad sexual y de género
Relatos de vida, identidad, infancia, comunidad LGBTIQ+, infancia, identidad de género	Transformación comunitaria, sensibilización comunitaria e inclusión social, municipio, comunidad, comunidad LGBTIQ+, diversidad sexual, identidad de género, orientación sexual	Cambio de comportamiento de compañeros por hacer mención de la orientación sexual, necesidad de mayor capacitación y concientización sobre la diversidad sexual y de género, comunidad, trabajo, género, diversidad sexual, lugar de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Luego, al profundizar en las experiencias de la comunidad LGBTI+ en el municipio, se buscaron patrones y testimonios que explicaran la mayor aceptación por parte de la comunidad hacia la diversidad sexual y de género. Por último, al examinar el ámbito laboral, se utilizó la codificación abierta para descubrir las diversas formas en que se está promoviendo la inclusión de la diversidad sexual y de género en los lugares de trabajo. Esta metodología brindó una

comprensión más profunda y matizada de cada subcategoría, se permitió identificar temas clave y relaciones significativas en las entrevistas.

Codificación Axial

En el proceso de codificación axial, ha centrado la atención en las categorías emergentes que surgieron durante el análisis de las entrevistas. Estas categorías, que abordan cuestiones cruciales como el estigma sobre la identidad y orientación sexual, la necesidad de mayor visibilidad y aceptación de la población LGBTIQ+ en la sociedad y el prejuicio y discriminación laboral, y la necesidad de capacitación y concientización, se han convertido en puntos centrales de nuestra investigación.

La codificación axial ha permitido explorar las conexiones y relaciones entre estas categorías recién identificadas, desentrañando cómo se entrelazan y contribuyen mutuamente a nuestra comprensión más profunda de las experiencias de la comunidad LGBTIQ+. Al analizar cómo estas categorías se relacionan entre sí, se está desarrollando un marco teórico más sólido que arroja luz sobre las complejas dinámicas sociales y laborales que enfrenta esta población, y se abogó por un mayor entendimiento y cambio positivo en la sociedad y el ámbito laboral. La codificación axial permite identificar posibles conexiones entre las diversas dimensiones que conforman las propiedades de las categorías, por ejemplo, la relación entre la identidad de género y la discriminación laboral.

Figura 2

Codificación axial de categorías emergentes

Categorías emergentes

- Estigma sobre la identidad y orientación sexual
- Necesidad de mayor visibilidad y aceptación de la población LGBTIQ+ en la sociedad
- Prejuicio y discriminación laboral, necesidad de capacitación y concientización

Fuente: Elaboración propia

Codificación Central

La codificación central desempeña un papel crucial en la investigación, ya que se enfoca en las categorías centrales que han surgido como pilares fundamentales del estudio. Estas categorías, que incluyen la influencia de la infancia en la orientación sexual, la sensibilización comunitaria sobre la diversidad sexual, y el conocimiento y capacitación sobre la diversidad sexual, se destacan como los temas centrales que arrojan luz sobre las experiencias de la comunidad LGBTIQ+.

A través de la codificación central, se está explorando cómo estas categorías centrales se relacionan con otras categorías emergentes y cómo influyen en la formación de la identidad, la percepción comunitaria y la promoción de la diversidad sexual. Al dar prioridad a estas categorías centrales, se está construyendo un marco sólido que informa sobre los aspectos más esenciales del estudio, permitiéndonos comprender más plenamente las complejidades de las experiencias de la comunidad LGBTIQ+ en su entorno social y laboral.

Tabla 1

Descripción de subcategorías

Códigos IN-VIVO **Subcategorías y agrupación de códigos**	**Subcategorías**	**Tendencias**	**Categoría central**
"…pues es algo digamos que digamos cuando era muy pequeño pues digamos yo sabía que me gustaba ya como los chicos, que obviamente era un chico gay, un niño gay pero pues digamos no tenía como mucha información sobre eso en esos tiempos pues tampoco había pues el internet mi mama pues ehh no tenía un celular de alta gama nada absolutamente nada entonces pue sno sabía entonces estaba como desubicado de la situación y de todo eso no? ehhh ya digamos cuando tenía, tenía 16, 17 años fue que ya con las redes sociales y todo eso fui conociendo un poco más sobre la población LGBTIQ pues no así a fondo razo pero pues obviamente, obviamente si, pues nos decía que nosotros éramos unos gays que habían unas lesbianas y eso pero pues no asi mucha información ehh no en el colegio como que si fui como discriminado por profesores por mis mismos compañeros y todo eso pues por mi orientación sexual ehh pues porque como les digo esto de la poblacion lbgtiq y y obviamente como la homosexualidad no ha sido ehh muy como nombrada ante la sociedad y todo eso y pues obvaiamente por todo pues como nos discriminan muchisimos a la poblacion a los chicos entonces yo fui victima de descriminacio por mis compañeros de profesores y digamos que eso psicológicamente me afecto muchísimo" (Apéndice A, Entrevista #1).	**Impacto de la infancia en la identidad y orientación sexual**	**Estigma sobre la identidad y orientación sexual** Durante el análisis de las entrevistas, surgió una tendencia preocupante relacionada con el estigma en torno a la identidad y orientación sexual de los participantes. Esta tendencia se hizo evidente a medida que tres entrevistados compartieron experiencias en las que se enfrentaron a juicios negativos, estereotipos y discriminación debido a su orientación sexual. Los	**Influencia de la infancia en la orientación sexual**

“Sí, sí tuve amigos, bueno uno, pero no, no siento que haya influenciado en ninguna parte el que yo haya tomado la decisión que me haya empezado a traer una mujer” (Apéndice C, Entrevista # tres). **“no, no .no digamos en el colegio no, ningún apoyo ni nada pues en ese tiempo si habían muchas psicólogas allá en el colegio pero pues digamos nunca, nunca me ayudaron en nada de eso y pues como les digo este digamos de diversidad sexual no era muy nombrado o sea por nadie ni nada de eso entonces yo creo que las psicólogas tampoco no, no las sabían cómo informado y capacitado digamos para eso entonces digamos que nunca tuve como un apoyo psicológico o algo no” (Apéndice A, Entrevista #1).** **“pues obviamente porque no tuve el apoyo ni el respaldo de nadie que me dijera no mira esto o me defendiera de eso, no. Entonces siempre tuve que batallar un poquito por eso en este momento basando toda mi vida lo que he vivido y todo eso he hecho muchas campañas de sensibilización en los colegios para evitar lo que yo viví, para que muchas chicas y chicos de la población no sufran lo que yo viví” (Apéndice B, Entrevista #2).** **“…muchas veces he sentido o siento que me trato de esconder mucho, de que no me gusta decirlo a los cuatro vientos y pues que si la persona sabe bien y sino pues también o sea no lo hago muy público” (Apéndice C, Entrevista #3).**	testimonios revelaron que, en muchos casos, las personas LGBTIQ+ se sintieron marginadas o estigmatizadas en su entorno social y laboral debido a la falta de comprensión y aceptación por parte de la sociedad en general. Estas experiencias de estigma no solo impactaron la salud emocional y mental de los entrevistados, sino que también influyeron en sus decisiones y percepciones sobre su identidad. La tendencia general de estigma subraya la importancia crítica de abordar la discriminación y promover la educación y la sensibilización en la sociedad para crear un entorno más inclusivo y respetuoso

		para las personas LGBTIQ+.	
“Digamos como visibilizar un poco y obviamente que conozcan que nosotros tenemos una fecha muy importante que es el 28 que es el orgullo lgbti Digamos como el momento en que pudimos salir digamos a esta sociedad a conocer y tercero Pues que conozca todos los emprendimientos que tenemos que los apoyen que los ayuden y todo eso es tan importante para población” (Apéndice A, Entrevista #1). **“En este momento muy buena, porque ya nos incluyen mas en temas del municipio” (Apéndice C, Entrevista # tres).** **“A nivel municipal pues como les comentaba Tenemos la mesa técnica que hacen parte funcionarios de la unidad pública y también hacen parte del chicos de la población se tiene el espacio de la mesa de diversidad sexual q queue es un espacio de mecanismo solo para la población entonces digamos que por ese medio se han llegado más personas ha conocido más personas de la población y de las diferentes actividades que se ha tenido se ha podido digamos como vincular más personas de la población” (Apéndice A, Entrevista #1).** **“Digamos yo siempre lo he dicho lo que hace falta más digamos que las personas como que estudien más o que se capacite más sobre la población lgbti no digamos de todo lo que se tiene Y pues obviamente un poco más sobre diversidad sexual que es lo más importante, entonces digamos con el enlace He ido haciendo capacitaciones faltan muchos capacitaciones más que que eso nos puede ayudar pues a que la población Digamos como que sea más visible y pues se mejore digamos en la sociedad” (Apéndice A, Entrevista #1).**	**Mayor aceptación de la comunidad hacia la diversidad sexual y de género**	**Necesidad de mayor visibilidad y aceptación de la población LGBTIQ+ en la sociedad** Durante el análisis de las entrevistas realizadas en el municipio de La Plata, Huila, surgió una tendencia marcada que resalta la necesidad de una mayor visibilidad y aceptación de la población LGBTIQ+ en la sociedad local. Esta tendencia se hizo evidente a través de las experiencias compartidas por los tres entrevistados, quienes expresaron una preocupación por la falta de comprensión y el estigma que aún se presenta en su comunidad. Los testimonios revelaron que, a pesar de los	**Sensibilización comunitaria sobre la diversidad sexual**

"…antes la gente era muy cerrada la gente era muy cerrada pues con nosotros y pues ahora ya la gente es un poco mas relajada ya ven a un. Digamos a un trans es un poquito más normal la mayoría de la gente a cambiado para bien algo positivo de ellos" (Apéndice B, Entrevista #2).	avances en la lucha por los derechos LGBTIQ+ en otros lugares, en el municipio de La Plata, persisten actitudes conservadoras y prejuicios que limitan la libertad y la igualdad de esta población en algunas personas. Los entrevistados destacaron la importancia de crear una mayor conciencia y educación sobre la diversidad sexual, así como de promover una cultura de inclusión y respeto en la sociedad local. Esta tendencia subraya la necesidad de abordar los desafíos que enfrenta la población LGBTIQ+ en entornos más tradicionales y trabajar hacia una sociedad más acogedora y equitativa para todos sus miembros.

“Pues me gustaría que ehh hubiera como mas libertad en el ámbito laboral, en el ambiente laboral q8ue fuera un poquito mas libre por ejemplo si hay alguna persona pues trans que pueda ir pues transformada pues que sea libre de vestirse como quisiera obvio pues con su uniforme pero pues si quiere ir vestido de mujer pues que vaya vestido de mujer si quiere ir maquillado pues que vaya maquillado pues eso es lo que me gustaría con respecto a eso” (Apéndice B, Entrevista #2). **“Pues digamos que le den una oportunidad digamos a toda la población que lo necesita, porque en lo laboral he tenido muchas quejas Reclamo o sugerencias que me han venido a dejar pues porque en la laboral Pues digamos también discrimina muchísimo la población Entonces digamos primero Pues que mejoren Digamos como el pensamiento laboral de obviamente sobre la población para que los chicos de la población se sientan seguros en el lugar de trabajo y pues segundo que le den comodidades también a ellos De trabajo No Pues porque tengo muchas personas que necesitan Digamos como su trabajo y todo eso y hay veces dicen no pues es que es lesbiana y se meten con su orientacion sexual y esto Perjudica mucho a la población o a los chicos chicas de la población” (Apéndice A, Entrevista #1).** **“Mmmm, la comprensión como ponerse en los zapatos de la otra persona ehh en que la otra persona la que discrimina este en los zapatos de la otra persona de la comunidad y sienta que todos somos iguales independientemente de los gustos” (Apéndice C, Entrevista #3).**	**Inclusión de la diversidad sexual y de género**	**Prejuicio y discriminación laboral, necesidad de capacitación y concientización** Un patrón recurrente que surgió en las entrevistas de los tres participantes se relaciona con la existencia de prejuicio y discriminación en el ámbito laboral debido a la orientación sexual. Los entrevistados compartieron experiencias en las que se encontraron con obstáculos y tratos desiguales en sus lugares de trabajo debido a su identidad y orientación sexual. Esto incluyó comentarios inapropiados y un entorno laboral poco acogedor. Esta tendencia subraya la necesidad imperante de abordar y eliminar el prejuicio y la	**Conocimiento y capacitación sobre la diversidad sexual**

“Yo creo que es la mayor población de depresión que se tiene primero porque las chicas trans Digamos como que ellas Pues porque ellas se hormonizan y todo eso para su proceso de los senos y todo eso Entonces eso como que es muy fuerte y ellas pues se deprimen muchísimo no Entonces sí me ha tocado como ayudarles en ese proceso,. han estado en el hospital en el pic también muchos chicos también me ha tocado ayudarles un poco sobre este tema porque pues Digamos como que sí me da como cosa porque ahí ya han llegado chicos que se han cortado y todo eso Entonces es bastante grave esta situación que se tiene” (Apéndice A, Entrevista #1). **“…llego y me miro de arriba abajo, me miro que yo era gay pues porque a mi se me nota y no quiso que yo lo atendiera y no quiso y no quiso y yo estaba ahí solo y luego con afanes venga atiéndame y gritando y hay si no que aquí que por acá y entonces no me discrimino como tal no me dijo nada pero pues simplemente cono tratarme y todo eso entonces pues se sintió raro, feíto eso ha sido lo único así como en el trabajo” (Apéndice B, Entrevista #2).**	discriminación en el ámbito laboral. Los entrevistados expresaron la importancia de programas de capacitación y concientización dirigidos tanto a empleadores como a colegas en el ámbito laboral para fomentar una cultura inclusiva y respetuosa. Esta tendencia refleja un llamado urgente a la acción para garantizar igualdad de oportunidades y un ambiente laboral libre de discriminación para las personas LGBTIQ+ en el municipio de La Plata, Huila, donde laboran.

Tabla 2

Codificación selectiva

Categorías	Tendencias	Descripción
Impacto de la infancia en la orientación sexual	**Estigma sobre la identidad y orientación sexual**	Hablan sobre las dificultades sociales que enfrentaron durante su infancia debido a su identidad de género u orientación sexual, como ser objeto de burlas y discriminación por parte de otros niños en la escuela o en su vecindario. Los entrevistados también hablan sobre cómo estas experiencias influyeron en su vida y en su identidad como miembros de la comunidad LGBTIQ+. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión más profunda de cómo la infancia puede influir en la orientación sexual y la identidad de género de una persona, así como las dificultades sociales que pueden enfrentar los niños LGBTIQ+.
	Uno de los aspectos notables del estigma en torno a la identidad y orientación sexual en la infancia se refleja en las dificultades sociales que enfrentan los niños y niñas LGBTQ+. Estos desafíos pueden traducirse en el aislamiento social, el rechazo por parte de sus pares y la exclusión de actividades o grupos. El estigma puede llevar a una sensación de soledad y alienación.	
	El estigma durante la infancia puede tener un impacto profundo en el desarrollo emocional de los niños y niñas LGBTQ+. Puede dar lugar a sentimientos de ansiedad, baja autoestima y depresión, así como a una sensación de no ser comprendidos o aceptados. El estrés relacionado con el estigma puede influir en la salud mental a largo plazo.	Hablan sobre cómo estas experiencias influyeron en su salud mental y emocional, como sentirse deprimidos, ansiosos o solitarios. Los entrevistados también hablan sobre cómo buscaron apoyo y ayuda para superar estas dificultades emocionales, ya sea a través de amigos, familiares o profesionales de la salud mental. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión más profunda de cómo la identidad de género y la orientación sexual pueden afectar la salud mental y emocional de una persona, así como las formas en que las personas pueden buscar apoyo y ayuda para superar estas dificultades.

	Una respuesta fundamental al estigma en la infancia es la promoción de la educación y la sensibilización. Para abordar este problema, es crucial fomentar la comprensión y la empatía desde una edad temprana. Esto puede incluir la inclusión de temas de diversidad sexual y de género en la educación, así como la promoción de entornos escolares seguros y acogedores para todos los niños, independientemente de su identidad u orientación sexual.	Uno de los entrevistados menciona que, aunque sabía que le gustaban los chicos desde una edad temprana, no tenía mucha información sobre la homosexualidad en ese momento y se sentía desorientado. Otro entrevistado menciona que, aunque sentía atracción por personas del mismo sexo desde una edad temprana, no entendía completamente lo que significaba y se sentía confundido. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión más profunda de cómo algunas personas pueden no tener conocimiento sobre su orientación sexual durante su infancia y cómo esto puede afectar su comprensión de la diversidad sexual y de género.
Sensibilización comunitaria sobre la diversidad sexual	**Necesidad de mayor visibilidad y aceptación de la población LGBTIQ+ en la sociedad**	Uno de los entrevistados menciona que ha habido una disminución en la discriminación en el municipio y que ya no se meten con nadie, lo que sugiere que ha habido una mayor sensibilización y respeto hacia la comunidad LGBTIQ+. Otro entrevistado menciona que se necesitan más esfuerzos para concientizar a las personas y orientarlas para que tengan más respeto hacia las personas de la comunidad. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión de cómo la sensibilización y concientización son importantes para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGBTIQ+.
	Una característica destacada de la sensibilización comunitaria sobre la diversidad sexual en este municipio colombiano es la creciente conciencia y comprensión colectiva acerca de las diferentes orientaciones sexuales y expresiones de género. La comunidad está adquiriendo un mayor conocimiento sobre las experiencias y desafíos de las personas LGBTQ+ y está mostrando un interés en comprender y apoyar sus derechos y necesidades.	
	Otra característica clave de esta sensibilización es la implementación de iniciativas de educación y diálogo abierto. Estas iniciativas incluyen talleres, charlas	Algunos entrevistados mencionan que ha habido una mayor inclusión y visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en eventos y actividades en el municipio. Sin embargo, otros entrevistados

	informativas y eventos públicos que fomentan conversaciones significativas sobre la diversidad sexual. La comunidad está mostrando un compromiso activo en aprender y debatir temas relacionados con la diversidad sexual y de género.	mencionan que todavía hay discriminación y falta de comprensión sobre la diversidad sexual y de género en el municipio. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión de cómo la diversidad sexual y de género es percibida en el municipio y cómo se puede trabajar para mejorar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBTIQ+.
	Una característica alentadora es el crecimiento del apoyo a la inclusión y la igualdad de las personas LGBTQ+ en diferentes ámbitos del municipio. Esto se refleja en políticas más inclusivas, la creación de espacios seguros y la promoción de los derechos humanos para todas las orientaciones sexuales e identidades de género. La comunidad está demostrando su compromiso con la construcción de un municipio más igualitario y respetuoso.	Algunos entrevistados mencionan que ha habido una disminución en la discriminación en el municipio y que ya no se meten con nadie, lo que sugiere que ha habido una mayor sensibilización y respeto hacia la comunidad LGBTIQ+. Otro entrevistado menciona que se necesitan más esfuerzos para concientizar a las personas y orientarlas para que tengan más respeto hacia las personas de la comunidad. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión de cómo la sensibilización y concientización son importantes para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGBTIQ+.
Conocimiento y capacitación sobre la diversidad sexual	**Prejuicio y discriminación laboral, necesidad de capacitación y concientización**	Algunos entrevistados mencionan que la población LGBTIQ+ es discriminada en el lugar de trabajo y que se necesita mejorar el pensamiento laboral sobre la población para que los chicos de la población se sientan seguros en el lugar de trabajo. Otro entrevistado menciona que las empresas y organizaciones deben dar una oportunidad a toda la población que lo necesita y mejorar las comodidades de trabajo para ellos. En general, esta sección de las entrevistas proporciona una visión de cómo la discriminación en el lugar de trabajo afecta a la población LGBTIQ+ y cómo se puede trabajar para mejorar la inclusión y el respeto hacia ellos en el entorno laboral del municipio.
	Una característica distintiva en el ámbito laboral es la presencia de diversas manifestaciones de discriminación, que pueden incluir desde el rechazo evidente en la contratación o promoción hasta la discriminación sutil en las interacciones diarias. El prejuicio y la discriminación laboral pueden impactar negativamente en la igualdad de oportunidades y el bienestar de los empleados.	

	Una necesidad imperante es la implementación de programas de capacitación en el lugar de trabajo. Estos programas tienen como objetivo sensibilizar a los empleados sobre la diversidad y la inclusión, así como proporcionar las herramientas y el conocimiento necesarios para combatir el prejuicio y la discriminación. La capacitación es esencial para promover un entorno laboral más respetuoso y equitativo.	Los entrevistados mencionan que es importante mejorar el pensamiento laboral sobre esta población para que se sientan seguros en el lugar de trabajo y que se les den oportunidades y comodidades laborales. También se mencionan experiencias de discriminación en el trabajo debido a la orientación sexual o identidad de género. En general, se hace un llamado a mejorar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBTIQ+ en el entorno laboral.
	Otra característica fundamental es el esfuerzo constante por promover la conciencia y la tolerancia en el entorno laboral. Esto implica crear una cultura organizacional que celebre la diversidad y fomente un ambiente donde todas las identidades de género y orientaciones sexuales sean respetadas y valoradas. La concienciación es esencial para abordar los prejuicios arraigados y promover la inclusión en el trabajo.	Los participantes mencionaron cómo enfrentaron desafíos en sus lugares de trabajo debido a su orientación sexual y cómo la falta de conciencia y tolerancia contribuyó a un ambiente laboral hostil. La creación de una cultura organizacional que celebre la diversidad y valore todas las identidades de género y orientaciones sexuales es una necesidad evidente, tal como lo reflejaron los entrevistados. Promover la concienciación en el trabajo es esencial para abordar los prejuicios arraigados y para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, puedan trabajar en un ambiente donde se sientan respetadas y valoradas. Los testimonios de los entrevistados respaldan la idea de que la concienciación y la promoción de la inclusión son pasos esenciales para abordar la discriminación en el ámbito laboral y mejorar la calidad de vida de la población LGBTIQ+ en el municipio de La Plata, Huila.

"La diversidad es una fortaleza, no una debilidad. En el trabajo, debemos celebrarla - Barak Obama"

Comprensión Teórica

Enfocando la Identidad: Comprendiendo las Experiencias LGBTIQ+

La Teoría Fundamentada es un enfoque de investigación que se centra en crear teorías a partir de datos concretos. En este proceso, identificamos ideas clave que representan temas importantes y hacemos un análisis para comprenderlos mejor. Durante este análisis, destacamos fragmentos de información de las entrevistas realizadas, lo que nos ayuda a comprender mejor las ideas clave y contrastarlo con la teoría.

En las entrevistas, construimos conocimiento a través de la conversación con las personas. No solo les hacemos preguntas, sino que les pedimos que profundicen en sus respuestas. En el contexto de nuestro estudio en La Plata, departamento del Huila, notamos que muchas personas de la comunidad LGBTIQ+ enfrentan estigmatización. Compartieron sus experiencias de discriminación y prejuicio en la vida diaria, lo que resalta la importancia de que la comunidad LGBTIQ+ sea más visible y aceptada en la sociedad local.

También encontramos que, en el trabajo, algunas personas LGBTIQ+ experimentan prejuicio y discriminación debido a su orientación sexual. Esto muestra que es importante crear un ambiente laboral que celebre la diversidad y donde todas las identidades de género y orientaciones sexuales sean respetadas.

En resumen, los elementos utilizados de la Teoría Fundamentada nos ayudaron a entender los desafíos que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ en el departamento del Huila. A través de nuestra interpretación de la información, pudimos construir una teoría que destaca la importancia

de que la comunidad LGBTIQ+ sea más visible y aceptada tanto en la sociedad en general como en el lugar de trabajo.

"Las diferencias no deben dividirnos en el trabajo; deben unirnos en nuestro compromiso de lograr un mundo mejor - Franklin D. Roosevelt"

Limitaciones

El Camino de Obstáculos

A lo largo de este estudio, se ha buscado destacar las experiencias laborales de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en La Plata, departamento del Huila. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por mantener la integridad y validez de esta investigación, es importante reflexionar sobre sus limitaciones.

Una de las limitaciones se relaciona con la indagación de la información y las herramientas utilizadas. En este estudio, se confió principalmente en métodos de autorreporte, como las entrevistas en profundidad. A pesar de ser métodos comunes en investigaciones de este tipo, existe la posibilidad de que los participantes hayan proporcionado respuestas influidas por factores como la presión social o una autorreflexión imprecisa. Se implementaron estrategias para reducir estos sesgos, como establecer una relación de confianza con los participantes y profundizar en las preguntas cuando era necesario. No obstante, es crucial ser consciente de que estos sesgos pueden persistir en cierta medida.

Futuras investigaciones, podrían verse beneficiadas de un enfoque con mayor tiempo para lograr una comprensión más completa de las dinámicas a lo largo de diferentes períodos. No solo de tiempo, sino de contenido, donde se generen más encuentros, más espacios de conversación y más diálogos de reflexión.

Este estudio ha contribuido a nuestra comprensión de las experiencias laborales de tres personas dentro de la comunidad LGBTIQ+ en La Plata. Cabe resaltar que estas experiencias fueron enriquecedoras para el estudio, para generar ideas, reflexiones, aprendizajes y conciencia de las diferentes realidades que tienen estas personas de la comunidad. Por esta razón, estas limitaciones deben ser consideradas como una parte natural del proceso de la investigación. Más bien, se presentan como oportunidades para futuros estudios que puedan abordar y superar estos desafíos, lo que permitirá una comprensión más sólida y completa de los fenómenos examinados.

Por último, es esencial considerar que este estudio estuvo limitado por el marco de tiempo en el que se llevó a cabo y las restricciones temporales asociadas. Esto restringió la profundidad y alcance de la investigación, así como la posibilidad de abordar aspectos más complejos o de llevar a cabo un seguimiento a largo plazo de los participantes. Nos hubiera gustado tener más espacios de conversación con las personas, generar más empatía y no tener tanto un rol de entrevistador, sino más de una persona cerca que está curiosa de saber sus diferentes realidades y llegar a un punto de reunir a los participantes para que compartan un diálogo de saberes enriquecedor, asimismo poder reunirnos con ellos y generar un espacio de confianza para que puedan expresar aún más en profundidad sus miedos, sus experiencias y sus puntos en común en los distintos ámbitos de su vida.

"En el siglo XXI, la igualdad en el trabajo es una necesidad, no un privilegio - Justin Trudeau"

Conclusiones

Narrativas que Transforman

A lo largo de este estudio, hemos extraído valiosas lecciones y conclusiones que nos han permitido profundizar en las experiencias de tres individuos dentro de la comunidad LGBTIQ+ en La Plata, departamento del Huila. Nuestros objetivos iniciales se centraron en explorar las experiencias de las personas de la comunidad LGBTIQ+ en el contexto laboral del municipio, y comprender cómo la infancia y la percepción de la comunidad influyen en su identidad y orientación sexual. Los resultados de la investigación han proporcionado una visión profunda y enriquecedora de estos temas, destacando no solo en las experiencias laborales y personales de los participantes, sino de los aprendizajes y conclusiones del investigador.

Estas conclusiones surgieron de un proceso inductivo de la construcción social y humanística aplicada en la realidad de los participantes, estas realidades destacan la importancia de llenar el conocimiento social con propuestas de intervención y concientización en toda la comunidad del municipio de La Plata. Asimismo, la implementación de algunos elementos de la TF fueron parte importante para la comprensión de la información que se obtuvo mediante las entrevistas, fueron un factor fundamental para poder sobredimensionar algunas falencias que existen en el municipio con respecto a las personas de la comunidad que se sienten discriminadas y que es una realidad no solo para ellos, sino a nivel local, nacional y mundial.

En el ámbito laboral, hemos identificado que estas experiencias coinciden en la existencia de un entorno inclusivo, lo que sugiere un avance hacia una ciudadanía plena, donde todas las personas tienen la oportunidad de ejercer sus derechos. Sin embargo, se destaca la importancia de desarrollar políticas de igualdad como una herramienta para impulsar la transformación social. Al mismo tiempo, se observó que es esencial abogar por una mayor incidencia en las prácticas cotidianas para garantizar que los derechos establecidos por la ley no se vean socavados

por discriminaciones y violencia, lo que obstaculiza la capacidad de "ser" de las personas en diversidad sexual en su entorno laboral.

Este enfoque de investigación basado en la codificación inductiva ha proporcionado una comprensión profunda de las dinámicas sociales relacionadas con las experiencias de las tres personas de la comunidad LGBTIQ+ en la infancia, en el municipio y en el ámbito laboral. Se ha puesto de manifiesto cómo la comunidad LGBTIQ+ influye en las dinámicas de la comunidad del municipio y del lugar de trabajo, resaltando la importancia de abordar eficazmente la sensibilización y capacitación del municipio en cuestiones de inclusión e identidad sexual. Estas interpretaciones de las entrevistas son relevantes para continuar con estudios que nos ayuden como psicólogos a que las personas puedan generar conciencia de que en este mundo existen diferentes perspectivas y diferentes realidades válidas para la comprensión y la promoción del respeto por los demás y la empatía ante la realidad de las personas pertenecientes a esta comunidad.

Estos descubrimientos tienen implicaciones significativas para la Psicología Comunitaria e Intervención Psicosocial, subrayando la necesidad de intervenciones en la comunidad para impulsar un cambio positivo. También, destacamos la organización de categorías y propiedades, lo cual enriquece la comprensión de las experiencias de la comunidad LGBTIQ+ y proporciona una base sólida para futuras investigaciones; con el fin de proporcionar estrategias de sensibilización a través de capacitaciones sobre el respeto y la tolerancia, o por medio de mesas redondas donde participen personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ y personas que no pertenezcan a este para poder observar puntos de vista diferentes, encontrar elementos en común y generar empatía en cada una de estas personas.

"El camino hacia la igualdad en el trabajo comienza con la educación y la conciencia - Justin Trudeau"

Recomendaciones

Hacia la Inclusión Plena

Este estudio destaca la importancia de la teoría del construccionismo social, debido a que se plantea la importancia de la experiencia en cada persona de manera subjetiva y real ante la realidad que enfrenta cada sujeto y verificando que cada punto de vista es válido. Basándonos en los hallazgos y conclusiones obtenidos en este estudio, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar este estudio de manera efectiva y promover un cambio positivo relevante en el área comunitaria y social:

En primer lugar, se destaca la necesidad de impulsar programas de concienciación y educación en el municipio de La Plata - Huila. Estos programas deben dirigirse tanto a la comunidad en general como a las empresas locales. Proporcionar información precisa y actualizada sobre orientación sexual y la comunidad LGBTIQ+ es esencial para fomentar una comprensión más profunda de estos temas. Asimismo, es crucial que estos programas estén disponibles en plataformas gubernamentales o planes nacionales, de manera que lleguen a un público amplio y contribuyan al cambio social.

Además, se enfatiza la importancia de crear entornos inclusivos y respetuosos en las organizaciones y comunidades locales. Esto implica la implementación de políticas y prácticas inclusivas que valoren y reconozcan las contribuciones de individuos con diversas identidades de género y orientaciones sexuales. La inclusión debe formar parte fundamental de la cultura organizacional y comunitaria, promoviendo la igualdad y la diversidad. Esta recomendación se

plantea a través de las sugerencias que destacaron las personas en las entrevistas, debido a que son relevantes para poder concientizar a la comunidad en general sobre temas de inclusión, respeto y empatía hacia el otro.

En el contexto de un enfoque cualitativo para tu estudio sobre la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral, las recomendaciones se centran en la comprensión profunda de las experiencias y necesidades de esta comunidad. Las recomendaciones cualitativas pueden abordar aspectos tanto internos como externos de las organizaciones, así como la interacción entre los empleados y su entorno laboral. Primero, se recomienda realizar entrevistas o talleres sobre las dinámicas laborales en relación con la comunidad LGBTIQ+. Esto implica escuchar activamente a los empleados y comprender sus experiencias personales en profundidad, identificando desafíos y oportunidades para la inclusión.

La recopilación de narrativas personales de empleados LGBTIQ+ fomenta la comprensión de vivencias, desafíos y éxitos en el entorno laboral. Estas narrativas pueden proporcionar información cualitativa valiosa que destaque las experiencias individuales y la diversidad dentro de la comunidad. Asimismo, se debe establecer una colaboración con el área de recursos humanos o con psicólogos organizacionales para comprender las necesidades y prioridades de esta comunidad en el ámbito laboral. Esta colaboración puede ayudar a adaptar políticas y prácticas en las empresas, por medio de la exploración de actitudes, valores y percepciones de los empleados LGBTIQ+ dentro de la organización. Esto proporcionará una comprensión profunda de las barreras culturales que pueden afectar la inclusión.

Este estudio ha identificado la inclusión social como un tema de gran relevancia. Por lo tanto, se sugiere continuar apoyando la investigación en estas áreas, incluyendo la perspectiva de las personas del municipio, en relación con la comunidad LGBTIQ+. Además, se debe evaluar la

efectividad de las intervenciones propuestas. La investigación continua puede enriquecer nuestra comprensión y evolución en estos temas, contribuyendo al desarrollo de estrategias más efectivas.

El diálogo abierto, el compromiso activo con la inclusión y la identidad sexual son fundamentales para abordar las dinámicas sociales identificadas en este estudio. Se alienta a individuos, organizaciones y comunidades a mantener un diálogo constructivo y buscar soluciones colaborativas a través de foros, mesas redondas, mesas de diálogo, capacitaciones sobre los temas de inclusión y valores, que el alcance de la población sea de todas las edades.

Es de vital importancia que las políticas y prácticas existentes sean evaluadas en relación con los hallazgos de este estudio. Las organizaciones y comunidades deben estar dispuestas a adaptar y modificar estas políticas y prácticas en función de las necesidades y desafíos identificados. La evaluación constante es clave para garantizar que las políticas sean efectivas y logren resultados positivos. Promover la solidaridad y el apoyo mutuo dentro de la comunidad LGBTIQ+ es esencial. La creación de redes de apoyo y recursos específicos puede fomentar espacios seguros donde los individuos compartan sus experiencias y reciban el respaldo necesario. Esto con ayuda de entidades públicas y gubernamentales que generen diferentes proyectos o programas para el cumplimiento de políticas públicas con relación al tema de la inclusión social en la comunidad LGBTIQ+.

Por lo tanto, se destaca la importancia de la colaboración entre diferentes sectores, como el gobierno, organizaciones no gubernamentales, el sector empresarial y la sociedad civil. Establecer alianzas y colaboraciones estratégicas es esencial para abordar estos temas de manera integral y desarrollar programas y políticas efectivas que promuevan un cambio positivo en la comunidad.

Estas recomendaciones se presentan como una guía para la acción en la comunidad de La Plata, departamento del Huila, con el objetivo de promover la inclusión, la conciencia y la diversidad. La implementación de estas recomendaciones puede marcar la diferencia en la promoción de una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad, esto se puede lograr generando diálogos entre las personas y fomentando la reflexión.

"Las diferencias enriquecen nuestra sociedad y nuestros lugares de trabajo - Emma Watson"

Referencias

Abramo, L., Cecchini, S., y Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe. Cepal.*

Arrieta, M. y Fraid, N. (2022). Experiencia en derechos humanos, violencia e identidad sexual en los miembros de la comunidad LGBTIQ+ recluida en un centro penitenciario, Universidad de la Costa.

Babin, B. J., y Zikmund, W. G. (2008). *Investigación de Mercados* (9a ed.). Cengage Learning Editores S.A. de C.V.

Barboza, P. O., & Badilla Solano Barboza, A. (2020). Posiciones diversas: Aportes teórico-políticos sobre la diversidad. *Revista Rupturas, 10*(1), 74-102.

Bayefsky, A. F. (2016). El principio de igualdad o no discriminación en el derecho internacional.

Bonilla-García, M. Á., y López-Suárez, A. D. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, (57), 305- 315.

Burbano, A. C. (2011). Apuntes sobre desarrollo comunitario. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55714.pdf

Caro Romero, F. C. C. (2020). Más allá de Stonewall: el Movimiento de Liberación Homosexual de Colombia y las redes de activismo internacional, 1976-1989. *Historia crítica*, (75), 93-114.

Carrera, R. M. H. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación,* (23), 187-210.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia Contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América.* Organización de Estados Americanos. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Reconocimiento de derechos de personas LGTB.* Organización de Estados Americanos. http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf

De Barbieri, T. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. *Guzmán, Laura y Pacheco, Gilda. Estudios Básicos de Derechos Humanos IV. IIDH. Costa Rica.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Mercado laboral de la población LGBT Año móvil septiembre 2022 - agosto 2023.* https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-sep2022-ago2023.pdf

Díaz Mateus, Y. C. *Entender la discriminación hacia las personas de los sectores sociales LGBT en Bogotá desde los determinantes de raza, género y clase social para de-construirla y subvertirla* (Master's thesis, Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina).

Elliot, A. (2009). Sexualidades: teoría social y la crisis de identidad. *Sociológica (México), 24*(69), 185-212.

Espriella, R. D. L., y Restrepo, C. G. (2020). Teoría fundamentada. *Revista colombiana de psiquiatría, 49*(2), 127-133. http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf

Freire, C., y Maritza, E. (2017). Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador. Quito, 2017.

Fundación Corona. (2022). En Colombia, la tasa de desempleo para la población LGBT está por encima a la de la población no LGBT. https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/en-colombia-la-tasa-de-desempleo-para-la-poblacion-lgbt-esta-por-encima-la-de-la

Gergen, K. J., Diazgranados Ferráns, S., y Estrada Mesa, A. M. (2007). Construccionismo social: aportes para el debate y la práctica. https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/39790089-d8ea-4054-b532-6bf28babcbfe/content

Gobernación del Huila. (2020). *Avanza la construcción de la Política Pública LGBTI en el Huila*. https://www.huila.gov.co/publicaciones/9776/avanza-la-construccion-de-la-politica-publica-lgbti-en-el-huila/

Gobernación del Huila. (2023). *Plan de desarrollo 2020-2023. "Huila Crece".*

Gómez Ronquillo, W. J. (2016). *El derecho internacional del igualitarismo y las agencias internacionales en la protección e inclusión social de la población LGBTI* (*Master's thesis*, Universidad de Guayaquil. Instituto Superior de Postgrado en Ciencias Internacionales" Dr Antonio Parra Velasco").

Hernández, J., Herrera, L., Martínez, R., Páez, J., & Páez, M. A. (2011). Teoría fundamentada. Seminario: Generación de Teoría. Facultad de Humanidades y Educación, Universidad del Zulia.

Herrera Pérez, E., y Hernández Caro, S. F. (2019). Discriminación y exclusión laboral en población lgbti en Bogotá.

Hueje Solano, Y. C., Ramírez Santafé, A. J., y Vitoviz Losada, L. C. (2023). Factores psicosociales relacionados con la discriminación percibida y la salud mental en las minorías de género.

Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. D. P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población, 23*(93), 231-267. https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028

Macías Sánchez, J. G. (s.f.) Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria.

Mendoza, F. (2021) Machorras, locas y travestis, Una mirada a la endodiscriminación en la población LGBTI, Bogotá.

Monge, A., Sánchez, K., y Campana, Y. (2022). Una exploración a los factores que determinan la trata de población LGBTIQ+ en Perú. *Investigaciones.*

Moreno, C., Anderson, H., d Zela, H., Esquenazi, P., Briones, A., y Ochoa, G. (2015). Desigualdad e inclusión social en las Américas. 14 ensayos. https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf

Naciones Unidas. (2021). Los Estados deben reconocer legalmente la identidad de género de las personas, dice experto. https://news.un.org/es/story/2021/06/1493722

Organización Internacional del Trabajo. (2015). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE.

Organización Panamericana de la Salud. (2020). “No hay salud sin salud mental”.

Osorio García, S. N. (2010). John Rawls: una teoría de justicia social su pretensión de validez para una sociedad como la nuestra. *Revista de relaciones internacionales, estrategia y seguridad, 5*(1), 137-160.

Outright International. (2019). *Global Programs.* https://outrightinternational.org/our-work/global-programs

Palacios, S. M. (2016). Principios de equidad e igualdad: una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista colombiana de bioética, 11*(1), 117-131. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18270/rcb.v11i1.1817

Pineda Roa, C. A., y Navarro Segura, M. C. (2019). Validación de una prueba para medir eventos vitales estresantes en adultos gay, lesbianas y bisexuales colombianos. *Psicogente, 22*(41), 140-158.

Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico,* (5), 7-24.

Rodríguez, I. A., & Rodríguez, M. J. M. (2015). Discriminación y rechazo social que sufren las personas con enfermedad mental. *In Pedagogía social: acción social y desarrollo* (pp. 1321-1324). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Rodríguez, N. E. M., Cervantes, O. O. G., y Martínez-Guzmán, A. (2015). Identidades transgénero y transfobia en el contexto mexicano: *Una aproximación narrativa. Quaderns de psicologia. International journal of psychology, 17*(3), 71-82.

Secretaria Distrital de Planeación. (2018). El Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

Apéndices

Apéndice A: Entrevista #1

Rapport- inicio

ENTREVISTADORA: Muy buenos días

ENTREVISTADO: Buenos días

ENTREVISTADORA: Mi nombre es Xiomara Cantillo, junto a mi compañera queremos hacer la entrevista y solicitar su consentimiento para grabar la entrevista solo en audio para fines de investigación.

ENTREVISTADO: Claro que sí, apruebo.

ENTREVISTADORA: Perfecto, empecemos

¿Ha tenido experiencia previa en participar en entrevistas o conversaciones similares?

ENTREVISTADO: No, no es la primera vez que tengo la fortuna de tener una entrevista, digamos así jeje.

ENTREVISTADORA: Y cómo ¿Qué lo motivó a compartir sus experiencias en esta investigación?

ENTREVISTADO: Pues digamos de que conozcan, digamos todos los procesos que se llevan, que conozcan un poco más sobre la población... ehh... obviamente que nos ayuden pues también a replicar digamos todo lo que se tiene lo que se lleva y todo eso, entonces la importancia como población LBGTIQ y como enlace.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablarme un poco sobre su trayectoria profesional?

ENTREVISTADO: claro que sí, pues digamos en este momento... ehh… solo tengo un técnico en, en, en turismo, pero pues digamos como tal ehh en lo que yo estoy laborando pues no, apenas digamos como que voy a empezar a encaminar digamos profesionalmente pues para seguir digamos como, como colaborando y obviamente pues adquiriendo más conocimientos pues para mi vida y obviamente para también aplicarlo a la población.

ENTREVISTADORA: Bueno y ¿cuál es la expectativa frente a esta entrevista?

ENTREVISTADO: Pues como le comentaba que, que nos ayuden con toda la información que ustedes puedan ehh... ehh adquirir en esta mañana o en este día, digamos que nos ayuden

replicarla en otras partes ehh, obviamente en la universidad, también no la ayuden a replicar y obviamente con más chicos que, que conozcan que sean de nuestra población, que esa información nos sirva también para poderla difundir y obviamente pues dar a conocer también a las demás personas

ENTREVISTADORA: Sí? y sí ¿Se siente cómodo hablando sobre el tema propuesto y cuáles son las expectativas que le genera esta entrevista?

ENTREVISTADO: Claro que sí, me siento muy cómodo y seguro digamos, digamos de hablar de, de pues poderles suministrar información porque pues... ehh … conozco y digamos de todos los procesos que llevan en.… en el municipio y ya pues, les comento un poquito también como sucedió, ehh. el señor alcalde el doctor Luis Carlos Anaya en el el dos mil veinte ehh fue que decidió digamos y vio la importancia de tener de una persona dentro de la administración, ya que digamos esa población, pues como les venía diciendo no es muy visibilizada y lo que él quería era que esa población se fuera visibilizando y por eso busco una persona, esa persona fue que la empezó digamos todo el proceso de la población yyy pues lastimosamente esa persona pues esa persona no sabía mucho de la población ni nada de eso pero pues también fue buscando las, las, los métodos eh pues para empezar a encaminar y esa persona fue las que nos buscó y ahí fue donde empezamos pues todo ese proceso que al día de hoy soy el enlace, ya de todo lo que ehh venido participando.

ENTREVISTADORA: Anteriormente mi compañera le comentó que durante las entrevistas se preguntaran temas sobre la infancia ¿Tiene alguna pregunta sobre el proceso de la entrevista o la investigación en la que está participando?

ENTREVISTADO: No, me siento muy agradecido porque, ehh, digamos como que también conozcan un poco sobre obviamente mí... porque casi no, no soy de comentar digamos mi infancia ni nada de eso, pero pues si agradecerles y ya, jeeje

ENTREVISTADORA: Para continuar con las preguntas de la infancia tiene o ¿hay alguna manera específica en la que prefiera que me refiera a usted o que abordemos su identidad en esta conversación?

ENTREVISTADO: Nooo... pues digamos todas las personas me dicen Andrés o me dicen chico o algo así ... pues también les comento, no? yo también soy un chico transformista digamos que en reinados y en eventos pues me gusta digamos como participar y por transformarme y todo eso entonces soy un chico transformista, entonces, pero pues aquí en el común me dice pues Andrés porque solo me visto, solo me visto para reinados o para eventos que tenga de resto permanezco así, como un chico

INFANCIA

ENTREVISTADORA: ¿Podría compartirnos eventos o situaciones de su infancia que crea que hayan influido en su identidad y orientación en la comunidad LGBTIQ?

ENTREVISTADO: Pues es algo digamos que digamos cuando era muy pequeño pues digamos yo sabía que me gustaba ya como los chicos, que obviamente era un chico gay, un niño gay pero pues digamos no tenía como mucha información sobre eso en esos tiempos pues tampoco había pues el internet mi mama pues ehh no tenía un celular de alta gama nada absolutamente nada entonces pues no sabía entonces estaba como desubicado de la situación y de todo eso no? ehhh

ya digamos cuando tenía, tenía 16, 17 años fue que ya con las redes sociales y todo eso fui conociendo un poco más sobre la población LGBTIQ pues no así a fondo razo pero pues obviamente, obviamente si, pues nos decía que nosotros éramos unos gais que habían unas lesbianas y eso pero pues no así mucha información ehh no en el colegio como que si fui como discriminado por profesores por mis mismos compañeros y todo eso pues por mi orientación sexual ehh pues porque como les digo esto de la población LGBTIQ+ y y obviamente como la homosexualidad no ha sido ehh muy como nombrada ante la sociedad y todo eso y pues obviamente por todo pues como nos discriminan muchísimos a la población a los chicos entonces yo fui víctima de discriminación por mis compañeros de profesores y digamos que eso psicológicamente me afecto muchísimo digamos como en ese tiempo porque pues digamos que ahora ya lo supere pues porque ya estoy en este trabajo y todo eso no? pero pues sí, si digamos me afecto muchísimo en esos tiempos y todo eso… pero pues ya digamos en el transcurso del tiempo de las vida de los años he ido como aprendiendo un poco más ya digamos estando acá dentro, estando como enlace y todo eso pues he podido aprender muchísimo más digamos y obviamente pudiendo ensayar a las otras personas pudiendo capacitar a las demás personas para que digamos a niños y a jóvenes ehh que digamos estan como en este ehh en esta vida y todo eso no les llegue a suceder lo que me sucedió a mí.

ENTREVISTADORA: usted nos hablaba como en el ámbito de lo educativo y demás, pero ¿Cómo fue la relación familiar durante la infancia en términos de expresar su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADO: Sí, pues ehh digamos pues en mi infancia pues mis familiares creo que ellos ya sabían que yo era gay y todo eso pero pues digamos no lo asimilaba así ni nada de eso no?, mi mama pues también me pregunto que si yo obviamente era gay porque los vecinos le comentaron y todo eso pero pues yo también tenía miedo aaa digamos a ella como fuera a reaccionar y todo eso y toda la parte y yo nunca, le negué mi mama ya pues hace 12 años falleció y ella se fue con la mente yyy... pues que su hijo no era gay y pues eso me afecto digamos emocionalmente y mentalmente digamos a mí por no haberle contado de a ver tenido la capacidad de decirle y ya yo digamos como se dice vulgarmente nosotros salir del closet, yo salí a los 17 años cuando después de que mi mama falleció y pues ya fue que les dije a todos a todo mundo que pues yo obviamente era gay y todo eso mis familiares les dio muy duro ehh ellos no ee ha este momento no lo aceptan de que digamos que yo sea así ehh y pues más porque digamos yo ya soy una persona casada ya tengo mi pareja ya me case y todo eso peor todavía para ellos pues porque ellos son muy religiosos son muy de todo es entonces pues no, no aceptan todavía pues como eso, y pues siempre eso me afectó un poquito, les digo yo ya he venido como trabajando todo eso y esos temas y eso es lo que me ha ayudado como a superarme y a seguir como con la vida.

ENTREVISTADORA: ¿Hubo momentos de la niñez en los que sintió que su identidad era diferente a las expectativas sociales? ¿Cómo manejó eso?

ENTREVISTADO: si, si yo desde cómo les comentaba desde niño ya sentía ya y pues obviamente ya sabía que me gustaba como el sexo igual al mío y todo eso entonces pues yo siempre lo he tenido como claro y todo eso sí y tuve que como que , como que bueno será que eso si me gusta o será que esto no o porque, me hice muchísimas más preguntas y, y si digamos como que quise como mirar la posibilidad de digamos obviamente con el sexo opuesto digamos a ver si era o no era lo, lo mire y no definitivamente dije: no, no es lo mío y si estoy y si en el camino correcto como se dice

ENTREVISTADORA: ¿Tuvo amigos en la infancia con los que compartiera su identidad LGBTIQ+? ¿Considera que esto influyó en su vida?

ENTREVISTADO: Mmmm si tuve digamos amigos que si les gustaba digamos los chicos gais y todo, pero pues digamos no eran abiertos tampoco a la sociedad porque pues ,, también vengo de un municipio que de un pueblito que es Belalcázar Páez cauca digamos que también las sociedades son muy machistas y todo eso entonces digamos como que también no, no, no decíamos no nos contábamos ni nada de eso pero pues digamos que eso sí influyó muchísimo digamos a que sabía de qué para donde iba y que era lo que quería y todo eso pues con esos amigos que yo tenía.

ENTREVISTADORA: ¿Recuerda algún ejemplo de apoyo o desafío que enfrentó relacionado con su identidad en la escuela o en tu entorno cercano durante tu niñez?

ENTREVISTADO: no, no .no digamos en el colegio no, ningún apoyo ni nada pues en ese tiempo si había muchas psicólogas allá en el colegio, pero pues digamos nunca, nunca me ayudaron en nada de eso y pues como les digo este digamos de diversidad sexual no era muy nombrado o sea por nadie ni nada de eso entonces yo creo que las psicólogas tampoco no, no las sabían cómo informado y capacitado digamos para eso entonces digamos que nunca tuve como un apoyo psicológico o algo no.

ENTREVISTADORA: ¿y en su hogar?

ENTREVISTADO: no, no tampoco pues digamos como yo les decía si tuve muchas como dificultades mentales y todo eso mías pues por toda esa situación y todo eso, pero pues me toco superarlas a mi solito porque pues no tuve ningún apoyo

ENTREVISTADORA: ¿Considera que hubo figuras en la cultura popular o en su vida cotidiana durante su infancia que le ayudaron a comprender su identidad?

ENTREVISTADO: no, no ninguna la verdad ninguna pues como les decía en mi infancia y todo eso no, no se miraba mucho eso de las redes sociales y mi celular, mi mama tenía un celular una flecha entonces pues no tenía jajaja entonces pues no tenía jajaja entonces tampoco era mucho de mirar televisión entonces no. no, ninguna figura ni nada como para referenciar. ahorita si tengo miles, muchas

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría su proceso de aceptación y comprensión de su identidad LGBTIQ+ durante la etapa de adolescente?

ENTREVISTADO: pues como les decía yo salí a los 17 años del closet que fue abiertamente le dije a todo mundo que era gay y todo eso Entonces pues digamos ahí como que ya me acepté como era y obviamente la sociedad respetando digamos toda la sociedad digamos todo el machismo que se tiene y todo eso respetando obviamente eso no, pero pues digamos siempre Siendo como fuerte hacia digamos las críticas que se ha tenido hacia todo esto porque siempre va a haber digamos alguien que lo critique a uno y todo eso, pero pues digamos uno como que tiene una barrera y se protege y pues eso digamos como que no le afecta en mi vida de juventud y todo eso no Entonces yo creo que siempre he tenido eso que me ha aceptado como soy.

ENTREVISTADORA: ¿En qué medida influyeron los mensajes y actitudes que encontraba en los medios y la sociedad en general en su autoimagen mientras crecías?

ENTREVISTADO: Como chico gay, pues digamos ya cuando supe de las redes sociales y todo eso ya es como les comentaba Yo fui como buscando un poquito más sobre obviamente la población LGBTIQ+ tuve mucha referencia de una chica trans por ejemplo pues de Estados Unidos que luchó por nuestros derechos de ahí empezó todo esta lucha que se ha venido teniendo, como referencia mire es la historia de ella mire cómo también fue que murió ella luchando también por la población y todo eso entonces siempre la tengo de referencia digamos como a ella y desde que supe las redes sociales.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que existieron experiencias de discriminación o prejuicio que tuvo que enfrentar durante su infancia debido a su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADO: En el colegio que se burlaban Pues porque obviamente mi forma de digamos de hablar de actuar de cómo era yo y todo entonces mis compañeros siempre me hacían como ese *bullying* que esa marica digamos o sea con palabras que no eran correspondientes lo mismo los profesores también se referían a mí de esa manera todo eso y pues como burlándose y todo eso no, entonces en el colegio si me marco muchísimo y pues obviamente porque no tuve el apoyo ni el respaldo de nadie que me dijera no mira esto o me defendiera de eso, no. Entonces siempre tuve que batallar un poquito por eso en este momento basando toda mi vida lo que he vivido y todo eso he hecho muchas campañas de sensibilización en los colegios para evitar lo que yo viví, para que muchas chicas y chicos de la población no sufran lo que yo viví.

ENTREVISTADORA: ¿Las experiencias de su infancia han contribuido a la persona que es hoy en términos de su identidad y pertenencia a la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Sí, influyeron muchísimo primero pues en mi forma en bueno como soy en este momento influyeron muchísimo digamos yo creo que fue la crianza de mi mamá pues porque siempre también como la figura de mi mamá no de cómo era y todo eso y pues como en ese momento el único hijo digamos como ella me consentía y yo creo que eso también influyó un poquito porque ella como que me sobreprotegía pues como le digo yo solo tuve digamos a mi mamá porque no tuve la fortuna de tener un papá desde pequeñito entonces yo solo la miraba a ella, ay mire mi mama como se viste y todo eso hasta la ropa de ella me ponía y todo eso, me maquillaba con los maquillajes de ella, entonces yo creo que todo influyó un poquito y pues yo también le agradezco a ella como me formó, pues porque obviamente esta formación que yo tuve fue que no me desencamine para otro lado, no fui a coger un vicio ni nada de eso entonces también me formo muy bien como persona pero pues también influyó un poquito para que yo fuera del otro bando.

Experiencias del municipio de la Plata Huila.

ENTREVISTADORA: ¿Puede compartir algunas experiencias positivas que haya tenido en el municipio como miembro de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Les comentaba Pues el logro más grande que se ha tenido pues primero o sea es como tener un enlace la población LG pues como les decía en las administraciones anteriores no se había digamos como tocado ese tema no había como como mirado la posibilidad o digamos de tener digamos ese cargo tan importante como es un enlace que es el que digamos como lidera todos los procesos aquí de la población LGBTIQ+ entonces ese ha sido como el logro más grande en mi vida.

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de la comunidad en el municipio hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo? ¿En qué dirección?

ENTREVISTADO: He notado un cambio bastante grande Pues porque la gente ahora pues ha sido más receptible Digamos como que ha aceptado un poquito más digamos sobre la población LGBTIQ+ está interesado más en conocer digamos más a la población LGBTIQ+ y lo más importante que ha respetado mucho digamos toda la población LGBTIQ+.

ENTREVISTADORA: ¿Ha experimentado situaciones de discriminación o prejuicio en el municipio debido a su identidad de género u orientación sexual? ¿Cómo las has afrontado?

ENTREVISTADO: Pues de mi parte hasta ahora que llevo más de 7 años aquí en el municipio de la plata no digamos no he sentido Digamos como discriminación ni nada de eso, pero sí digamos he conocido o me han contado de compañeros de la población LGBTIQ+ pues que han sido discriminados cuando van a citas médicas, por la policía donde viven en viviendas a veces no le arriendan que porque soy gay o lesbianas entonces por los compañeros si he notado eso.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna ocasión en la que haya sentido un apoyo por parte de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues digamos que el apoyo que se tiene como les comenté en cuanto a la administración con la población nos apoya ha sido más fácil digamos para las otras entidades públicas, les comento un poquito en la administración se tiene una mesa técnica para la protección de la población LGBTIQ+ en esta se llama a las entidades como la ese, el hospital se llama a la policía al ejército a todas esas y digamos si hay un problema ellos son los garantes de garantizar los derechos de la comunidad y digamos como ummm como mirar la manera de cómo solucionar el problema que se hay y también impulsar digamos a la población que siga participando que es muy importante esa participación.

ENTREVISTADORA: ¿Ha participado en actividades o iniciativas en el municipio que promuevan la inclusión y el entendimiento de la diversidad sexual y de género?

ENTREVISTADO: Hemos participado en la celebración en la conmemoración del orgullo LGBTIQ+ que se hace en los 28 de junio de cada año entonces digamos ahí lo que se busca es digamos como impulsar los emprendimientos LGBTIQ+ que hay bastantes digamos que ahí es primero algo muy cultural segundo pues para digamos como visibilizar un poco y obviamente que conozcan que nosotros tenemos una fecha muy importante que es el 28 que es el orgullo LGBTIQ+ digamos como el momento en que pudimos salir digamos a esta sociedad a conocer y tercero Pues que conozca todos los emprendimientos que tenemos que los apoyen que los ayuden y todo eso es tan importante para población.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que su identidad de género u orientación sexual ha influido en sus interacciones sociales y relaciones en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues digamos influir pues digamos no lo diría de esa manera pero sí me han reconocido digamos un poco más sobre y han respetado como les digo siempre han respetado mucho digamos mi orientación sexual en todos los espacios que he podido estar que me han brindado no entonces empiezan a mirar a uno que no empiecen como a mirar que este chico es gay sino que yo me llamen por mi nombre como aparece en la cédula y digamos que también ha sido muy chévere eso que la gente respeta.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que ha enfrentado desafíos al buscar establecer conexiones con personas fuera de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADO: Ha sido muy fácil como les comento pues ha sido muy chévere digamos ese reconocimiento que le han dado digamos primero pues a mí como como persona y como enlace LGBTIQ+ entonces ha reconocido mucho digamos esta población han reconocido el enlace y han reconocida la población LGBTIQ+ que ya estamos organizados y todo eso a nivel municipal y departamental se puede decir.

ENTREVISTADORA: ¿Ha encontrado recursos o espacios seguros en el municipio que le hayan ayudado a conectarse con otros miembros de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: A nivel municipal pues como les comentaba tenemos la mesa técnica que hacen parte funcionarios de la unidad pública y también hacen parte del chicos de la población se tiene el espacio de la mesa de diversidad sexual que es un espacio de mecanismo solo para la población entonces digamos que por ese medio se han llegado más personas ha conocido más personas de la población y de las diferentes actividades que se ha tenido se ha podido digamos como vincular más personas de la población.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría la representación y visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en eventos y actividades en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues digamos desde el municipio pues se ha venido digamos como llevando a cabo digamos una representación a nivel cultural en el reino departamental trans del bambuco Sí pues ya hace un año pues no lo llevamos pero pues sí se llevó fue muy chévere por la cultura también se pudo visibilizar un poco más a la población que eso es lo que se ha querido hacer y eso es lo que se ha venido trabajando no entonces digamos se tiene digamos con representación cultural también a nivel departamental a nivel también municipal entonces también por la cultura también nos ha ayudado muchísimo

ENTREVISTADORA: ¿Qué cambios o mejoras cree que podrían hacerse en el municipio para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Digamos yo siempre lo he dicho lo que hace falta más digamos que las personas como que estudien más o que se capacite más sobre la población LGBTIQ+ no digamos de todo lo que se tiene y pues obviamente un poco más sobre diversidad sexual que es lo más importante, entonces digamos con el enlace he ido haciendo capacitaciones faltan muchos capacitaciones más que que eso nos puede ayudar pues a que la población Digamos como que sea más visible y pues se mejore digamos en la sociedad.

Ámbito laboral, en el Municipio de La Plata Huila

ENTREVISTADORA: ¿Cómo considera que es la inclusión de la diversidad sexual y de género en su lugar de trabajo en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues cuando ya ingresé pues sí como que no no conocía mucho de la población y nada de eso no entonces digamos en la oficina a la que yo estoy pues tengo el gusto de tener más personas que trabajan con otras poblaciones y todo eso entonces ellos me decían yo no conocía yo no sabía de tal tema de la población entonces ahora han conocido más y pues han aprendido mucho más de la población entonces ha sido muy chévere eso.

ENTREVISTADORA: ¿Cree que su identidad de género u orientación sexual ha influido en su trayectoria profesional?

ENTREVISTADO: Sí porque pues soy un chico pues gay todo eso me reconozco entonces digamos por eso es que he tenido la fortuna de estar digamos en ese puesto en el que en el que estoy y de pronto digamos no no hubiera sido digamos como chico gay o algo así de la población no habría tenido la fortuna de estar como enlace y estar como brindar apoyo a las demás personas de la población.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna experiencia en la que haya tenido que manejar situaciones de prejuicio o discriminación en su entorno laboral?

ENTREVISTADO: No, digamos como problema o algo así no sí no sé si hay alguna pregunta pero no sé les comento o no sé si me adelanté algo lo único que decíamos que he tenido varios casos que he tenido como ayudar o eso es de depresión porque obviamente nuestra población yo creo que es la mayor población de depresión que se tiene primero porque las chicas trans digamos como que ellas pues porque ellas se hormonizan y todo eso para su proceso de los senos y todo eso entonces eso como que es muy fuerte y ellas pues se deprimen muchísimo no entonces sí me ha tocado como ayudarles en ese proceso,. han estado en el hospital en el pico también muchos chicos también me han tocado ayudarles un poco sobre este tema porque pues digamos como que sí me da como cosa porque ahí ya han llegado chicos que se han cortado y todo eso entonces es bastante grave esta situación que se tiene.

ENTREVISTADORA: ¿Qué considera que son aspectos importantes para crear un ambiente laboral donde las personas LGBTIQ+ se sientan respetadas y valoradas?

ENTREVISTADO: Pues yo siempre digo yo siempre lo diré muchas capacitaciones digamos también para los funcionarios públicos, pues ya se hicieron no, pero se necesita como más pues para que obviamente los compañeros laborales entonces entiendan un poco más también sobre todo la población sobre y pues también digamos eso eso has hecho de que la población no se acerque mucho digamos al sitio de trabajo porque obviamente hay más personas y no les gusta y eso entonces sería capacitar más a los funcionarios.

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de sus colegas o superiores hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo en su lugar de trabajo?

ENTREVISTADO: Ha cambiado el pensamiento yo digo que han cambiado mucho el pensamiento pues porque obviamente habían muchas personas en el sitio laboral que que no primero no conocía y segundo la atención de saber o preguntarnos ya ahorita estando ahí ya sean como ido cambiando los pensamientos han ido cambiando todo mediante la población también como tratar digamos a una persona o a mí como en estos momentos como no discriminar porque obviamente lo importante no entre los mismos compañeros de trabajo que no discriminen a mí en el trabajo y pues obviamente a la población.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo cree que la representación de la comunidad LGBTIQ+ en cargos de liderazgo o decisiones ha evolucionado en el municipio?

ENTREVISTADO: Bastante porque antes digamos no no se tenía digamos como como pues como les digo yo llevo años siendo activista y en la población LGBTIQ+ sí pues a mi pareja en todo lado y todo eso no entonces me decía no pero es que usted siempre los dos y todo eso no

entonces ya pues tenemos ya varios chicos y chicas líderes que eso ha sido muy importante pues para que nos reconozcan más digamos aquí en el municipio y obviamente en el departamento entonces eso ha sido muy importante formar chicos líderes que nos han ayudado muchísimo a todo ese proceso y eso es muy importante.

ENTREVISTADORA: ¿Qué tipo de apoyo o recursos le gustaría ver implementados en su trabajo para respaldar mejor a los empleados LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: En el municipio los recursos que se tienen pues es muy pocos porque Obviamente si nosotros estamos digamos como en un fondo donde están todas las poblaciones y como esta población ha sido de las últimas que se han creado entonces no se ha podido ayudar a muchas necesidades que tiene la población no entonces pues digamos con los chicos de la mesa y todo eso han venido trabajando y lo que se quiere que haya más recursos para la población para que se pueda Digamos como abarcar Todas las necesidades que tiene la población.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo maneja la integración de su identidad LGBTIQ+ en su rol laboral y en sus interacciones diarias con sus compañeros?

ENTREVISTADO: Como les comentaba yo hablo con ellos ellos de diversidad sexual y todo eso ellos han abierto mucho la mente digamos sobre este tema y todo eso y ha sido más fácil pues para ellos comprender muchísimas cosas que han venido pues sucediendo en la población y todo eso Y pues también ellos como que me han ayudado un poquito a mí también como hay veces no no sé muchas cosas entonces ellos me han ayudado como a orientarme y todo eso entonces ha sido muy chévere trabajar y obviamente ayudar también sobre todo eso.

ENTREVISTADORA: ¿Ha tenido conversaciones sobre diversidad sexual y de género con sus colegas en el ámbito laboral? ¿Puede compartir alguna de esas experiencias?

ENTREVISTADO: Digamos de alguna actividad que tengo algo así pues siempre Les comento Digamos como a ellos miran hicimos esto o nos pasó eso, pero más que todo yo les comento de las capacitaciones que se dan en el municipio entonces yo les digo no mira vino una chica trans de tal municipio y todo y dioses y dio esta charla y comento esto y mira hizo esto.

ENTREVISTADORA: ¿Qué consejo daría a empresas u organizaciones que buscan mejorar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBTIQ+ en el entorno laboral del municipio?

ENTREVISTADO: Pues digamos que le den una oportunidad digamos a toda la población que lo necesita, porque en lo laboral he tenido muchas quejas reclamo o sugerencias que me han venido a dejar pues porque en la laboral pues digamos también discrimina muchísimo la población entonces digamos primero pues que mejoren digamos como el pensamiento laboral de obviamente sobre la población para que los chicos de la población se sientan seguros en el lugar de trabajo y pues segundo que le den comodidades también a ellos de trabajo no pues porque tengo muchas personas que necesitan digamos como su trabajo y todo eso y hay veces dicen no pues es que es lesbiana y se meten con su orientación sexual y esto Perjudica mucho a la población o a los chicos chicas de la población.

Apéndice B: Entrevista #2

Rapport

ENTREVISTADOR: Soy la encargada de realizar la entrevista a profundidad eee me gustaría contar con su consentimiento para la realización de la misma, esto se realizará con fines educativos e investigativos.

ENTREVISTADO: Sí, acepto.

ENTREVISTADOR: Vale listo, has tenido experiencias previas en participar en entrevistas o conversaciones similares

ENTREVISTADO: No, no.

ENTREVISTADOR: Que te motivo a compartir estas experiencias en esta investigación.

ENTREVISTADO: Pues para que ehhhh la comunidad que sepa con respecto lo que nos a pasado a nosotros la discriminación y todo eso.

ENTREVISTADOR: Puedes hablarme un poco más a cerca de su trayectoria profesional en este momento

ENTREVISTADO: de la profesional, pues ahorita yo estoy ejerciendo lo que es la costura y pues me dedico a trabajar también…con una señora que hace vestidos de 15 entonces pues le trabajo a ella y me trabajo a mí mismo

ENTREVISTADOR: Tienes alguna experiencia frente a esta entrevista

ENTREVISTADO: Noo

ENTREVISTADOR: Alguna expectativa

ENTREVISTADO: Pues no

ENTREVISTADOR: Ninguna

ENTREVISTADO: No

ENTREVISTADORA: Te sientes como hablando del tema a tratar

ENTREVISTADO: Sí

Infancia

ENTREVISTADORA: ¿Podría compartirnos eventos o situaciones de su infancia que crea que hayan influido en su identidad y orientación en la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Pues que hayan influido pues no ehh no yo siempre pues tuve como esa como esa manía pues que yo era diferente pues a los otros niños, porque en ese entonces uno niñito no que iba a saber, si entonces pues yo eso.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo fue la relación familiar durante la infancia en términos de expresar su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADO: Uy juepucha, no pues yo... yo creo que siempre ubo como esa como esa duda mis papas siempre como que dudaron más que toda mi mama me preguntaba obvio yo siempre me

negaba, ehhhm entonces pues yo trataba de ehhh actuar un poquito más masculino más hombrecito, pero pues igual a mí no medaba no me salía, entonces si eso.

ENTREVISTADORA: ¿Hubo momentos de la niñez en los que sintió que su identidad era diferente a las expectativas sociales? ¿Cómo manejó eso?

ENTREVISTADO: uy juepucha, ehh si pues hubo varias veces bueno incluso todo el tiempo ehhh pues todo el tiempo supe que era diferente no siempre todo el tiempo yo miraba como a los a los a los miraba más lindos a los niños que a las niñas no a las niñas las miraba como una amiga más y a los niños los miraba como que está lindo ehh si y más que todo pues la gente yaa en ese entonces la gente mayor le decía compórtese bien sabe comportarse como un hombre pero pues uno a esa edad y uno no sabía nada pues a uno mo le da.

ENTREVISTADORA: ¿Tuvo amigos en la infancia con los que compartiera su identidad LGBTIQ+? ¿Considera que esto influyó en su vida?

ENTREVISTADO: Noo, nunca bueno hasta hora ya pero mi infancia nunca tuve digamos como un amigo también gay, nunca simplemente fui yo yo con yo.

ENTREVISTADORA: ¿Recuerda algún ejemplo de apoyo o desafío que enfrentó relacionado con su identidad en la escuela o en tu entorno cercano durante tu niñez?

ENTREVISTADO: Ehhh, pues emm en el colegio a la primera persona que yo le conté pues con respecto a mí. identidad fue a una profesora… yo le conté a ella le quise contar a ella porque según yo era la con la que tenía más confianza con la profesora y de una vez se fue para donde la psicóloga y pues me llamaron haya y que les contara pues lo que pasaba si mis papas sabían y todo eso bueno entonces yo creo que la psicóloga me alentó más a ser yo mismo no a que no tenía que cambiar que si así era yo pues así pues no había de otra bueno pues ehh entonces si yo creo que ella alentó a que yo fuera yo mismo.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que hubo figuras en la cultura popular o en su vida cotidiana durante su infancia que le ayudaron a comprender su identidad?

ENTREVISTADO: si pues como lo acabé de decir fue la psicóloga ella fue la que me alentó a que no tenía que ser una persona que no era que tenía que seguir mis gustos y que si yo era así pues que no importaba lo que me dijeran las demás perdonas.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría su proceso de aceptación y comprensión de su identidad LGBTIQ+ durante la etapa de adolescente?

ENTREVISTADO: jum pues si fue un poquito difícil ehhh el adaptarme y pues el adaptar también a mis papas con respecto a mi identidad porque pues a pesar de que mi mami siempre me preguntaba todo eso pues yo siempre me negaba no entonces fue un poco un poco difícil adaptarme más que todo a las críticas y al que dirán pues porque yooo era bien loca la verdad

ENTREVISTADORA: ¿En qué medida influyeron los mensajes y actitudes que encontraba en los medios y la sociedad en general en su autoimagen mientras crecías?

ENTREVISTADO: no pues, no nadie

ENTREVISTADORA: ¿Considera que existieron experiencias de discriminación o prejuicio que tuvo que enfrentar durante su infancia debido a su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADO: uy si, aquí en el barrio, si a qui en el barrio pues la mayoría de los muchachos pues me me gritaban y... pues me asían pues el feo no me gritaban mariquita maricón y toda esa vaina camine como hombre me gritaban y pues pues yo siempre me quedaba callado pues porque me daba igual entonces si eso fue con discriminación con respecto a qui en el barrio en el colegio también los demás compañeros pues no todos no pero si hubieron unos que si pero como también hubieron bastantes que no.

ENTREVISTADORA: ¿Las experiencias de su infancia han contribuido a la persona que es hoy en términos de su identidad y pertenencia a la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: si, si barios barias cosas porque mis mis papas no esto me compraban juguetes de…de niño, pero yo me les robaba las muñecas a mis primas yo me les robaba las muñecas a mis primas y empezaba a jugar debajo de la cama con las muñecas pues eso ha sido pues como algo que no sé qué más responder.

Experiencias del municipio de la Plata Huila.

ENTREVISTADORA: ¿Puede compartir algunas experiencias positivas que haya tenido en el municipio como miembro de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: positiva… pues la aceptación de algunas personas cuando yo les dije pues si me aceptaron positiva no porque si es negativa no me acuerdo.

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de la comunidad en el municipio hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo? ¿En qué dirección?

ENTREVISTADO: si, si porque antes la gente era muy cerrada la gente era muy cerrada pues con nosotros y pues ahora ya la gente es un poco más relajada ya ven a un. Digamos a un trans es un poquito más normal la mayoría de la gente ha cambiado para bien algo positivo de ellos

ENTREVISTADORA: ¿Ha experimentado situaciones de discriminación o prejuicio en el municipio debido a su identidad de género u orientación sexual? ¿Cómo las has afrontado?

ENTREVISTADO: pues... sí pues si he sufrido discriminación en la calle en la calle y pues afrontar afrontar pues yo cuando me me como que me insulta un insulto que llegan y le gritan en la calle su bololo pues yo único que yo hago es quedarme callado pues que para que pelear eso es lo que la mayoría hace quedarnos callados y ya no respondemos porque para que ehh.. sí pues yo creo que afrontarlo afrontarlo no yo siempre me eh quedado callado creo que es la mejor forma de afrontar algo pues no ser grosero.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna ocasión en la que haya sentido un apoyo por parte de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues es que bueno pues un apooyo pues ahorita no Ahorita pues con lo de la mesa directiva y todo eso esto hicieron como un como un curso de confección Entonces ya van a van a dar máquinas Yo creo que esa ha sido el único apoyo que yo he recibido aquí en el pueblo si

ENTREVISTADORA: ¿Ha participado en actividades o iniciativas en el municipio que promuevan la inclusión y el entendimiento de la diversidad sexual y de género?

ENTREVISTADO: no no tal pues como el entendimiento de genero no no he asistido en ninguna en ningún no

ENTREVISTADORA: ¿Considera que su identidad de género u orientación sexual ha influido en sus interacciones sociales y relaciones en el municipio?

ENTREVISTADO: Sí mi harto Sí hartísimo pues porque a la gente le gusta cómo es mi forma de ser como los trato cómo les hablo entonces me gustan Pues sí pues

ENTREVISTADORA: ¿Considera que ha enfrentado desafíos al buscar establecer conexiones con personas fuera de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADO: no no porque no no desafíos que yo haya tenido con alguna otra persona que digamos no me entienda no hasta ahora gracias a Dios tenido pues personas que me han aceptado y pues más que todo fue la familia y amigos que a los que yo quiera No pues porque los que no pues da igual.

ENTREVISTADORA: ¿Ha encontrado recursos o espacios seguros en el municipio que le hayan ayudado a conectarse con otros miembros de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: no, no interacciones no la verdad es que mire que yo siempre he dicho que que como que todas las yo hablar así a calzón quitado las maricas tienen como su grupito no que como que aquí está la marica las mariquitas por aquí y otras por allá y pues como que todas tienen su grupito No yo me considero más que todo solo Pues porque pues porque para qué si si eso pues es de uno no uno vera que hace uno vera con quien anda entonces pues no o sea yo nunca he tenido como tal una interacción con hartos gais no

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría la representación y visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en eventos y actividades en el municipio?

ENTREVISTADO: Bueno pues la comunidad pues ha estado como un poquito más O sea yo creo que la el Pueblo la tengo un poquito más en cuenta no pues ahorita pues ya hacen reinados y ya participa más en eventos pues ya celebran ahorita lo que es lo del orgullo LGBTIQ+ también ya lo celebran aquí en el pueblo Entonces sí las comunidades han estado como más presente ahora no ya

ENTREVISTADORA: ¿Qué cambios o mejoras cree que podrían hacerse en el municipio para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Yo creo no o sea Ese es mi punto de vista ok o sea nada o sea ahora no como antes ya nadie se mete con nadie y ya no hay tanta discriminación aquí en el pueblo pues hasta

ahora pues yo no he recibido ya ahora como recibo recibí antes como recibía pues en mi niñez yo creería que así como esta está bien.

Ámbito laboral, en el Municipio de La Plata Huila

ENTREVISTADORA: ¿Cómo considera que es la inclusión de la diversidad sexual y de género en su lugar de trabajo en el municipio?

ENTREVISTADO: Pues yo solamente he tenido dos trabajos uno que fue Pues en un almacén de Telas que lo primero que vieron era que yo era gay y yo les dije y de una vez me aceptaron y pues fue chévere Qué chévere porque son un amor ambas jefes Porque son dos Entonces eso fue lindo en el segundo trabajo obvio que la señora ya me distinguía y todo y fue lo que más les gusta ahí en el trabajo pues es pues como mi es mi forma de ser o sea pues que yo soy así pues los atiendo mejor hablo mejor y pues bien en el trabajo sigue bien

ENTREVISTADORA: ¿Cree que su identidad de género u orientación sexual ha influido en su trayectoria profesional?

ENTREVISTADO: Sí si porque pues hay es que yo no sé cómo decirlo o sea lo quiero decir, pero no sé cómo porque es que yo no sé miré que me atrae mucho pues lo de moda no entonces me gusta mucho el cuerpo de, de una mujer, pero no en ese sentido morboso, sino que me gusta entonces me apasiona pues la, la pues lo de la moda y pues me gusta vestirla verlas con atuendos entonces yo digo que al yo ser a si me genera eso no entonces sí.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna experiencia en la que haya tenido que manejar situaciones de prejuicio o discriminación en su entorno laboral?

ENTREVISTADO: uy si cuando yo estaba en el almacén de Telas llegó una señora llago una señora yo la atendí normal buenos días esto cuando me miro así arriba abajo y llegó y me dijo y usted sí sabe de Telas pero ella lo dijo Pues porque pues yo era un hombre no pero pues no sabía Pues que era Entonces cuando llegué y la mire y le dije si señora yo si se de telas y llego y me dijo yo necesito alguien que me atienda y yo pero como llame a mi otra compañera llegue y le dije mire que ella quiere que usted la atienda yo ya llevo a ca un año y yo no sé de telas según ella entonces claro, ya después me dijo la muchacha, la muchacha me conto que la señora "ay no la verdad es que no me gustan que me atiendan los muchachos así raros, distintos" y yo ay! No bueno. Esa una, la otra fue de que yo estaba atendiendo con mi jefa y pues yo me fui a cortar la tela cuando la señora se quedó hablando con mi jefa cuando yo escuche que me jefa llego y dijo no, porque usted no es el que le paga, cuando la señora se fue yo le pregunte a mi jefa que, que era lo que había pasado la señora le había dicho que, que porque no me echaba a mí del almacén que por el simple hecho de yo ser gay le daba mala imagen al almacén y la mayoría que iban, iban porque les gustaba que yo lo atendiera esas ha sido dos y la otra cuando yo trabajaba con la señora de los vestidos, yo fui a trabajar normal, normalito cuando llego un señor a pedir un alquiler de vestido y llego y me miro de arriba abajo, me miro que yo era gay pues porque a mí se me nota y no quiso que yo lo atendiera y no quiso y no quiso y yo estaba ahí solo y luego con afanes venga atiéndame y gritando y hay si no que aquí que por acá y entonces no me discrimino como tal no me dijo nada pero pues simplemente cono tratarme y todo eso entonces pues se sintió raro, feíto eso ha sido lo único así como en el trabajo.

ENTREVISTADORA: ¿Qué considera que son aspectos importantes para crear un ambiente laboral donde las personas LGBTIQ+ se sientan respetadas y valoradas?

ENTREVISTADO: pues, pues las personas de la comunidad se van a sentir respetadas siempre y cuando las demás personas lo respeten a uno no "yo creo que en toda parte todo en cualquier lugar nosotros nos vamos a sentir bien si nos tratan bien si" eso depende de la otra persona eso es lo que pienso yo porque claro que si llega una persona grosera a mí al lugar donde yo estoy trabajando o a mi negocio y empieza a tratarme mal y todo eso obviamente que voy a sentirme incomodó y voy a responder entonces no hay como tal un lugar donde uno se sienta bien, uno en todo lugar se siente bien todo depende de la persona que llegue y que este

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de sus colegas o superiores hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo en su lugar de trabajo?

ENTREVISTADO: no, no yo creo que el cambio ha sido como positivo porque ya me entienden más ya, ya hablan más conmigo interactúan más conmigo me hacen preguntas con respecto a la diversidad me hacen como preguntas a veces muy personales tratan como de entender y como es esto a veces llegan y me preguntan cómo esto de activo, pasivo y versátil siempre me peguntan jeje y yo siempre como bueno es esto, ¿esto y esto y usted que papel hace? Y yo no esto, esto y esto yo creo que ha sido como positivo que ellos tengan como esa curiosidad se saber entonces uno le puede aclarar cosas

ENTREVISTADORA: ¿Cómo cree que la representación de la comunidad LGBTIQ+ en cargos de liderazgo o decisiones ha evolucionado en el municipio?

ENTREVISTADO: si, si ahorita son más, más participes ya no somos tan callados ya no estamos como tan en el cuento de no yo no quiero que él sepa o no yo no quiero que se den cuenta ya somos digamos como un poco más libres digamos pues aquí en el pueblo ya, ya como que tenemos como una voz una vocecita mas

ENTREVISTADORA: 7. ¿Qué tipo de apoyo o recursos le gustaría ver implementados en su trabajo para respaldar mejor a los empleados LGBTIQ+?

ENTREVISTADO: Ehhhh no pues yo creo que ahora lo que hace falta lo que está haciendo falta pues ahorita pues me enteré que tenemos mesa directiva entonces ha sido pues un apoyo grande no? No todos los de la comunidad sabemos que hay una mesa directiva, pero yo creo que eso es de gran apoyo para nosotros pues porque ya nos tiene en cuenta y pues todo eso entonces es un apoyo grande que tenemos ya en la alcaldía.

ENTREVISTADORA: 8. ¿Cómo maneja la integración de su identidad LGBTIQ+ en su rol laboral y en sus interacciones diarias con sus compañeros?

ENTREVISTADO: pues son, pues la manejamos bien porque ellos se la pasan bien conmigo, yo la paso bien con ellos, hasta ahora no ha habido pues conflictos ehhh si ha sido bien.

ENTREVISTADORA: 9. ¿Ha tenido conversaciones sobre diversidad sexual y de género con sus colegas en el ámbito laboral? ¿Puede compartir alguna de esas experiencias?

ENTREVISTADO: Ehhh si púes me hacen varias preguntas pues a veces como muy personales como le decía esto pues con respeto me hacen preguntas como de activo, pasivo y todo eso que es eso entonces uno les trata de explicar lo que más o menos uno pues entiende y pues uno les trata de explicar a la manera de uno, entonces sí, si me han hecho pregunticas así.

ENTREVISTADORA: 10. ¿Qué consejo daría a empresas u organizaciones que buscan mejorar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBTIQ+ en el entorno laboral del municipio?

ENTREVISTADO: Pues me gustaría que ehh hubiera como más libertad en el ámbito laboral, en el ambiente laboral que fuera un poquito más libre por ejemplo si hay alguna persona pues trans que pueda ir pues transformada pues que sea libre de vestirse como quisiera obvio pues con su uniforme, pero pues si quiere ir vestido de mujer pues que vaya vestido de mujer si quiere ir maquillado pues que vaya maquillado pues eso es lo que me gustaría con respecto a eso.

Apéndice C: Entrevista #3

Rapport- inicio

ENTREVISTADORA: Buenos días, mi nombre es Xiomara cantillo Ochoa, estoy aquí para realizarle una entrevista en profundidad, cabe resaltar que esta entrevista va a ser grabada solo en audio ¿tiene algún problema con eso?

ENTREVISTADA: No

ENTREVISTADORA: ¿Me da su autorización para grabar?

ENTREVISTADA: Sí

ENTREVISTADORA: Bueno, me regalas un hombre me hace el favor

ENTREVISTADA: Daniela Pardo Meneses

ENTREVISTADORA: Bueno, vamos a iniciar con las preguntas, ¿ha tenido experiencias previas en participar en entrevistas o conversaciones similares?

ENTREVISTADA: No, hasta el momento no.

ENTREVISTADORA: ¿Que la motivó a compartir su experiencia en esta investigación?

ENTREVISTADA: Por colaboración

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablarme un poco sobre su trayectoria profesional?

ENTREVISTADA: Actualmente estoy cursando noveno semestre de contaduría pública, trabajo en un depósito como auxiliar contable y también trabajé en una clínica en Tuluá Valle también como auxiliar contable.

ENTREVISTADORA: Okey, ¿Cuál es su expectativa frente a esta entrevista?

ENTREVISTADA: Ehh, mis expectativas son primero, dar a conocer mis experiencias y también dar mayor visibilidad a la comunidad.

ENTREVISTADORA: ¿Se siente cómodo hablando sobre el tema propuesto y cuáles son las expectativas que le genera esta entrevista?

ENTREVISTADA: Sí

ENTREVISTADORA: ¿Tiene alguna pregunta sobre el proceso de la entrevista o la investigación en la que está participando?

ENTREVISTADA: No, hasta el momento no.

ENTREVISTADORA: ¿Hay alguna manera específica en la que prefiera que me refiera a usted o que abordemos su identidad en esta conversación?

ENTREVISTADA: Como ella o por mi nombre

ENTREVISTADORA: Okey, perfecto, entonces ya vamos a empezar con las preguntas sobre su infancia.

INFANCIA

ENTREVISTADORA: ¿Podría compartirnos eventos o situaciones de su infancia que crea que hayan influido en su identidad y orientación en la comunidad LGBTIQ?

ENTREVISTADA: Una de las experiencias que puedo compartir es cuando sentí atracción por la primera mujer que fue una de mis primas un familiar, simplemente pasé mucho tiempo con ella y me empezó a atraer.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo fue la relación familiar durante la infancia en términos de expresar su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADA: Bueno, al principio es como todo algo difícil de entender más para mis papás porque pues cualquier persona no va a aceptarlo de buenas a primeras la siempre uno espera de cualquier familiar un tipo de rechazo por el tipo por la época en la que estamos.

ENTREVISTADORA: ¿Hubo momentos de la niñez en los que sintió que su identidad era diferente a las expectativas sociales? ¿Cómo manejó eso?

ENTREVISTADA: Si, muchas veces porque cuando yo decidí decirlo o cuando empecé a sentir esto yo estaba en el colegio y pues en ese momento tal vez me recriminaba mucho porque me gustaba una mujer Entonces y no un hombre, cuando eso tenía que ser como siempre lo había visto, que tenía que ser era con el sexo opuesto y no uno del mismo sexo.

ENTREVISTADORA: ¿Tuvo amigos en la infancia con los que compartiera su identidad LGBTIQ+? ¿Considera que esto influyó en su vida?

ENTREVISTADA: Sí, sí tuve amigos, bueno uno, pero no, no siento que haya influenciado en ninguna parte el que yo haya tomado la decisión que me haya empezado a traer una mujer.

ENTREVISTADORA: ¿Recuerda algún ejemplo de apoyo o desafío que enfrentó relacionado con su identidad en la escuela o en tu entorno cercano durante tu niñez?

ENTREVISTADA: No en la escuela no, el desafío que mi papá de pronto le aceptaron poquito más.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que hubo figuras en la cultura popular o en su vida cotidiana durante su infancia que le ayudaron a comprender su identidad?

ENTREVISTADA: Sí pues yo creo que mi prima si, pues por decirlo así ósea no como culpable ella Bueno no es culpable sino como señalarla a ella de que por ella a mí me empezaron a gustar las mujeres, sino porque gracias a ella fue que yo pude como aceptarlo.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría su proceso de aceptación y comprensión de su identidad LGBTIQ+ durante la etapa de adolescente?

ENTREVISTADA: Fue difícil, muy difícil porque como uno como adolescente o por miedo del que dirán muchas veces trato de hacer cosas que no debo hacer por recibir la aceptación y mas en ese tema, porque bueno, vivía o vivo en una sociedad y en mi familia esto como que no exigen, pero si prevalece mucho que uno tiene que gustarle un hombre y no una mujer.

ENTREVISTADORA: ¿En qué medida influyeron los mensajes y actitudes que encontraba en los medios y la sociedad en general en su autoimagen mientras crecías?

ENTREVISTADA: Emm, pues en mí no mucho, desde que yo decidí decirlo como que me afectaban ciertas cosas por el tema de mi familia, pero nunca hubo un momento donde yo salí del colegio del grado once y decidí cortarme el cabello, pero siempre fue después de que saliera del colegio, tal vez antes no lo había hecho por miedo de la aceptación en la escuela o en el colegio.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que existieron experiencias de discriminación o prejuicio que tuvo que enfrentar durante su infancia debido a su identidad de género u orientación sexual?

ENTREVISTADA: No, o bueno es que muchas veces he sentido o siento que me trato de esconder mucho, de que no me gusta decirlo a los cuatro vientos y pues que si la persona sabe bien y sino pues también o sea no lo hago muy público.

ENTREVISTADORA: ¿Las experiencias de su infancia han contribuido a la persona que es hoy en términos de su identidad y pertenencia a la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADA: Mmmm, creo que sí, pues como vuelvo y lo reitero, no soy mucho de decirle a las personas o de que noten que a mí me guste una mujer, pero o si como expresar ese tipo de cosas como que soy muy reservada en el tema.

Experiencias del municipio de la Plata Huila.

ENTREVISTADORA: ¿Puede compartir algunas experiencias positivas que haya tenido en el municipio como miembro de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADA: Pues actualmente no, pues porque como vuelvo y repito soy una persona muy reservada entonces no comparto mucho ese tema, si me declaro miembro de la comunidad, pero no hago parte de ningún evento de esos ni nada.

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de la comunidad en el municipio hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo? ¿En qué dirección?

ENTREVISTADA: Si bastante, ya hay más aceptación más respeto.

ENTREVISTADORA: ¿Ha experimentado situaciones de discriminación o prejuicio en el municipio debido a su identidad de género u orientación sexual? ¿Cómo las has afrontado?

ENTREVISTADA: No tanto por mí, sino por otras personas lo he notado mas porque por mi no, hasta el momento no.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna ocasión en la que haya sentido un apoyo por parte de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADA: No, no puedo hablar de ninguna porque como vuelvo y reitero no he hecho parte de ningún grupo ni nada.

ENTREVISTADORA: ¿Ha participado en actividades o iniciativas en el municipio que promuevan la inclusión y el entendimiento de la diversidad sexual y de género?

ENTREVISTADA: No, aun no, no he hecho parte, pero si he tratado de apoyar ese tipo de actividades.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que su identidad de género u orientación sexual ha influido en sus interacciones sociales y relaciones en el municipio?

ENTREVISTADA: No, no porque me reitero que no hago muy publico esto.

ENTREVISTADORA: ¿Considera que ha enfrentado desafíos al buscar establecer conexiones con personas fuera de la comunidad LGBTIQ+ en el municipio?

ENTREVISTADA: Ehh si, ehh

ENTREVISTADORA: ¿Ha encontrado recursos o espacios seguros en el municipio que le hayan ayudado a conectarse con otros miembros de la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADA: No, no lo he buscado tampoco

ENTREVISTADORA: ¿Cómo describiría la representación y visibilidad de la comunidad LGBTIQ+ en eventos y actividades en el municipio?

ENTREVISTADA: En este momento muy buena, porque ya nos incluyen más en temas del municipio.

ENTREVISTADORA: ¿Qué cambios o mejoras cree que podrían hacerse en el municipio para crear un ambiente más inclusivo y respetuoso para la comunidad LGBTIQ+?

ENTREVISTADA: Ehh concientizar más a las personas, ehh más que enseñarles orientarlas para que tengan como más respetos a las personas de la comunidad.

Ámbito laboral, en el Municipio de La Plata Huila

ENTREVISTADORA: ¿Cómo considera que es la inclusión de la diversidad sexual y de género en su lugar de trabajo en el municipio?

ENTREVISTADA: Emm, en mi lugar de trabajo pues hasta el momento nunca he tenido inconvenientes con este tema.

ENTREVISTADORA: ¿Cree que su identidad de género u orientación sexual ha influido en su trayectoria profesional?

ENTREVISTADA: Emm, yo creo que si y no tanto porque sepan y que pertenezca a la comunidad porque no lo saben porque lo mantengo muy reservado, pero pienso que si lo dijera si como que influenciaría mucho en cambio de actitudes de mis compañeros de trabajo.

ENTREVISTADORA: ¿Puede hablar sobre alguna experiencia en la que haya tenido que manejar situaciones de prejuicio o discriminación en su entorno laboral?

ENTREVISTADA: Es que hasta el momento no tengo experiencias porque nunca me he sentado hablar con mis compañeros de trabajo de este tema.

ENTREVISTADORA: ¿Qué considera que son aspectos importantes para crear un ambiente laboral donde las personas LGBTIQ+ se sientan respetadas y valoradas?

ENTREVISTADA: Mmmm, la comprensión como ponerse en los zapatos de la otra persona ehh en que la otra persona la que discrimina este en los zapatos de la otra persona de la comunidad y sienta que todos somos iguales independientemente de los gustos.

ENTREVISTADORA: ¿Ha notado algún cambio en la actitud de sus colegas o superiores hacia la diversidad sexual y de género a lo largo del tiempo en su lugar de trabajo?

ENTREVISTADA: En algunos momentos si he escuchado y he estado presenten en algunos momentos donde ven una persona de la comunidad y hacen como recochas o chistes malos referentes a eso.

ENTREVISTADORA: ¿Cómo cree que la representación de la comunidad LGBTIQ+ en cargos de liderazgo o decisiones ha evolucionado en el municipio?

ENTREVISTADA: Bastante porque por lo menos en este momento ya hay un representante en la alcaldía de la comunidad.

ENTREVISTADORA: ¿Qué tipo de apoyo o recursos le gustaría ver implementados en su trabajo para respaldar mejor a los empleados LGBTIQ+?

ENTREVISTADA: Mmmm, como la tolerancia el respeto

ENTREVISTADORA: ¿Cómo maneja la integración de su identidad LGBTIQ+ en su rol laboral y en sus interacciones diarias con sus compañeros?

ENTREVISTADA: Como no saben entonces no hay como ninguna interacción porque no conocen el tema.

ENTREVISTADORA: ¿Ha tenido conversaciones sobre diversidad sexual y de género con sus colegas en el ámbito laboral? ¿Puede compartir alguna de esas experiencias?

ENTREVISTADA: Si las he tenido, pero no son muy respetuosos con el tema por eso es como una causa para yo no decir que pertenezco a la comunidad.

ENTREVISTADORA: ¿Qué consejo daría a empresas u organizaciones que buscan mejorar la inclusión y el respeto hacia la comunidad LGBTIQ+ en el entorno laboral del municipio?

ENTREVISTADA: Ehh, que incursionen mucho en el tema del respeto de que muchas veces los comentarios lastiman mucho a las personas de la comunidad, por eso uno como que se priva mucho de contar estos temas.