

Un informe de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y de la Escuela Nacional Sindical, como parte del proceso de construcción de la Política Pública de Trabajo Decente para Bogotá.

28 de Junio Día Internacional del Orgullo LGBT

TRABAJO: UN ÁMBITO DE DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y POCAS OPORTUNIDADES PARA LA COMUNIDAD LGBTI

“Lo que no está escrito ni visibilizado no existe.”

Activista gay.

- *“Mantenerse en el closet’ al momento de una entrevista o ingresar a una empresa es una forma de sobrevivencia necesaria para insertarse en el sistema laboral.”* Germán Rincón Perfetti, abogado.
- *Para lograr el trabajo decente “Todos los sectores deben articularse buscando la creación un mundo laboral con oportunidades, condiciones dignas, salarios justos y libres de discriminación”.* Martín, hombre homosexual.
- *“Las personas de esta comunidad no tienden a organizarse en sindicatos para exigir la protección de sus derechos laborales, no existen movimientos sindicales LGBTI, más que por falta de iniciativa, esto se puede explicar como un rechazo por parte del mundo sindical, ya que tiende a ser machista, a veces las mujeres no tienen participación.”* Guillermo Correa, Director Escuela Nacional Sindical.
- Solamente el 5.3% de las personas transexuales ha firmado un contrato laboral formal.¹

Bogotá, 28 de junio de 2013 El derecho al trabajo, para cualquier persona, hombre o mujer, es fundamental. Sin embargo desde la década de los 90, con el fenómeno de la globalización en donde las condiciones y los derechos laborales se han transformado y en ocasiones perdido, se ha afectado en gran medida el bienestar de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha encargado de promover el concepto de Trabajo Decente para que los derechos laborales sean protegidos ante cualquier circunstancia.

El Trabajo Decente se conoce como el que proporciona al ser humano: 1) oportunidades de empleo e ingresos adecuados, 2) protección social, 3) derechos fundamentales en el trabajo y 4) diálogo social. Si es difícil encontrar estos 4 factores conjugados en la población trabajadora colombiana, en los grupos LGBTI la muestra es mínima, como lo reflejan algunos estudios realizados en torno a la situación laboral de esta comunidad

¹ Informe Final sobre la Construcción de la línea de base de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT realizado por la firma Econometría en el año 2010 para la Secretaría de Planeación.

La Alcaldía de Bogotá, en el Plan de Desarrollo 2012-2016 **“Bogotá Humana”**, adelanta la construcción de una Política Pública de Trabajo Decente y Digno que busca dignificar el trabajo para la ciudadanía. En el proceso de construcción, se ha identificado a la población LGBTI como un grupo prioritario, por los obstáculos que enfrenta en el mundo del trabajo y la vulneración sistemática de sus derechos laborales.

La discriminación hacia la comunidad LGBTI en Colombia es una realidad visible, a pesar de que en los últimos años, sus miembros han buscado el reconocimiento de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas más allá de su preferencia sexual. No obstante, desde diversos sectores de la sociedad se sigue configurando este rechazo.

Uno de los derechos que en mayor medida se vulnera a los miembros de esta comunidad, es el derecho al trabajo, que según la OIT es una de las preocupaciones centrales de la sociedad por la relevancia que tiene en la vida de las personas debido a que les permite construir un proyecto de vida y lograr su realización individual y colectiva.

Según Guillermo Correa, director de la Escuela Nacional Sindical, el panorama laboral para la población LGBTI en el país es aún muy difícil. Sin embargo resalta que *“la ciudad que mayores avances ha presentado en materia de políticas de inclusión desde todos los sectores de la sociedad es Bogotá, aunque todavía queda mucho por hacer en materia laboral debido a que la discriminación, el rechazo y el acoso laboral siguen vigentes”*.

“En otras ciudades del país se tiene la idea de que en Bogotá se puede expresar libremente la identidad sexual, pero eso es solo parcialmente. A un amigo travesti de Cartagena, no lo dejaron ingresar a una reconocida discoteca que frecuentan miembros de la comunidad LGBTI” afirma Juan Sebastián Cifuentes.

Diariamente, los miembros de la comunidad LGBTI son víctimas de la discriminación por parte de las instituciones, empezando por su propia familia, representantes del gobierno, la Iglesia, el sector de la salud, pero también de manera importante, el mundo laboral en donde el 66% de los miembros de la comunidad LGBTI ha sufrido maltrato en el lugar de trabajo y el 79% manifiesta trabajar en espacios laborales discriminatorios.² Según la Política Pública Distrital para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgeneristas – LGBT, el 41% de las personas encuestadas en un estudio realizado por la Corporación Promover Ciudadanía y la Universidad Pedagógica en 2005 encontraba desagradable tener compañeros de trabajo homosexuales.

Esta discriminación se refleja en actos que van desde los comportamientos sutiles como burlas, el uso de términos despectivos y el aislamiento, hasta situaciones graves como la terminación de contratos sin justa causa. Así lo manifiesta Martín, enfermero de ginecología y obstetricia, quien es homosexual y ha trabajado en varias instituciones de salud en Bogotá *“En varios sitios en donde he trabajado he recibido comentarios en tono de burla. Sin embargo, en una institución muy reconocida, una compañera me hizo la vida imposible con acoso verbal, psicológico y laboral, tanto así, que amenazaba con hacerme echar por ser gay, daba falsas quejas mías en cuanto a mi rendimiento laboral, mientras los mismos pacientes me felicitaban. Luego de dos años me despidieron sin alguna causa concreta, para callarme me dieron una gran cantidad de dinero en la liquidación”*.

² *Ibid.*

Aunque el panorama laboral para gays y lesbianas es complicado, para los y las transgénero es aún más difícil. Se calcula que el 93% de personas transgeneristas son discriminadas en estos entornos, según el informe de la firma Econometría.³

Así lo manifiesta Juan Sebastián Cifuentes, quien es transgenerista y hace parte del Colectivo Discursos y Prácticas Transpopulares, que ha trabajado activamente en la defensa y la construcción de la Política Distrital LGBTI en Bogotá, *“Hay un rechazo contundente por parte del mundo laboral hacia nosotros porque tan solo con el hecho de presentar mi cédula y que el sexo que aparece allí no concuerde con mi identidad de género ya me cierran todas las puertas”*. De hecho, agrega que siempre le piden libreta militar, misma que por su condición de transitar de género, no puede conseguir, y ello es un requisito indispensable.

Según el abogado Germán Rincón Perfetti, experto en defensa de derechos humanos de grupos minoritarios *“Las personas travestis están totalmente excluidas del sistema laboral y por ello solo encuentran espacios en las peluquerías y trabajo sexual como única forma de sobrevivencia -no por elección-”*.

La discriminación se aprende en casa y se afianza en la Escuela

Antes de sufrir discriminación laboral, las personas de esta comunidad enfrentan esta realidad en su hogar y en los espacios educativos. La familia que debería ser el primer ámbito de protección, amor e inclusión suele ser el primero en discriminar, alejar y estigmatizar. *“Mi hermano murió y recibí de mi mamá unas palabras que no olvidaré: ‘Peor que tener un hijo muerto es tener uno gay’”*. Luego de muchos años, Martín y su mamá han encontrado espacios de diálogo y aceptación.

Según el diagnóstico del Encuentro Nacional de Organizaciones LGBTI organizado por el Ministerio de Trabajo en el proceso de la construcción de la Política Pública Nacional LGBTI, se resalta una discriminación evidente en las instituciones educativas, materializada en manuales de convivencia homofóbicos y en la limitación y constante represión por parte del cuerpo docente.

Factores tales como la expresión de género u otras manifestaciones de nuevas masculinidades y feminidades no son aceptados o tolerados. Las actividades y protocolos escolares no son incluyentes, como se puede evidenciar en el uso de uniformes, división y clasificación de grupos estudiantiles, deportes y equipos, entre otros.

Martín⁴ quien se graduó de un colegio de religiosas manifiesta que *“Durante toda mi vida escolar estudié en el mismo colegio, para mí fue la peor etapa de mi vida. Recuerdo que desde los cinco años mis profesores empezaron a notar que era diferente; al ser un colegio religioso a mis padres les condicionaron mi estadía allí, siempre y cuando yo asistiera al psicólogo, luego empezó el*

Día Internacional del Orgullo LGBT

Se celebra mundialmente el 28 de junio, fecha en que se conmemoran los disturbios de Stonewall (Nueva York, EE. UU.) en 1969, marcan el inicio del movimiento de liberación homosexual.

La noción básica del «orgullo LGTB» consiste en que ninguna persona debe avergonzarse de lo que es, cualquiera sea su sexo, orientación sexual o identidad sexual.

³ *Ibid.*

⁴ Nombre cambiando por solicitud del entrevistado para proteger su identidad.

bullying desde mis compañeros quienes me agredían verbal y físicamente, siempre fui una persona aislada y solitaria”.

Sin embargo, personas de la comunidad LGBTI concuerdan en que esta discriminación se aprende desde el hogar que la legitima y por ende, no hay una resistencia que se imponga a los demás ámbitos y a la misma cultura. Guillermo Correa resalta que *“todos estos comportamientos discriminatorios son legitimados por entes del Gobierno y la Iglesia y por ende es muy difícil que se pueda generar un cambio en cuanto a la percepción que se tiene hacia la comunidad LGBTI”.*

Pocas oportunidades, altas tasas de informalidad y ambientes laborales discriminatorios

Las pocas oportunidades laborales se traducen en la imposibilidad de acceder a una entrevista de trabajo debido a que en el momento en el que son llamados para aspirar un cargo *“Al parecer los encargados de las áreas de Recursos Humanos de las empresas están entrenados para identificar rasgos que les puedan dar señales de que la persona es homosexual o transgenerista para rechazarlos y separarlos del proceso de entrevista”*, afirma Guillermo Correa. Por ello, en el momento de la entrevista y al ingresar a una empresa, gays y lesbianas optan por ocultar su identidad sexual.

“Un trabajo digno es aquel que garantice los derechos, entre ellos, la seguridad social, la seguridad alimentaria, la protección frente a la discriminación.” Afirma Juan Sebastián Cifuentes

Según el abogado Germán Rincón Perfetti *“Mantenerse en el closet al momento de una entrevista, o ingresar a una empresa, es una forma de sobrevivencia necesaria para insertarse en el sistema laboral y poder desarrollar un proyecto de vida profesional, además, a nadie se le debe preguntar su preferencia sexual para ingresar o permanecer en el trabajo”.*

Para el caso de los transgénero, es más difícil, ya que su identidad sexual es mucho más evidente y el ocultarla no es una opción, por ello, ni siquiera pueden acceder a una entrevista laboral.

Según el Informe de Econometría⁵ en Bogotá la discriminación, identificada en el derecho a acceder a un trabajo, es mayor en el grupo de los transgeneristas con un 92,4%, seguido por las lesbianas con un 85% y finalmente los gay con un 65,8%. Es por ello que los y las transgénero son el grupo que en mayor medida ve vulnerado su derecho al trabajo, pues según ese mismo estudio solamente el 5.3% ha firmado un contrato laboral formal.

En el momento en el que gays y lesbianas logran acceder a un trabajo, constantemente sufren todo tipo de acoso empezando por el verbal y psicológico con comentarios ofensivos, pasando a un acoso laboral ya *“que constantemente se sienten amenazados a ser despedidos debido a su condición sexual, por ello trabajan más que los demás y no presentan ningún tipo de quejas. Se ha identificado la tendencia en algunos empresarios a preferir contratar personas de esta comunidad debido a que les puede exigir el doble, se tienen imaginarios de que no tienen una vida familiar y que por ende no piden permisos y pueden hacer muchas horas extras”*, afirma Guillermo Correa.

⁵ Ibid.

También se ha identificado, específicamente en las lesbianas, un notorio acoso sexual, Correa afirma que *“cuando una mujer lesbiana manifiesta su preferencia sexual, sus compañeros de trabajo empiezan a verlas como un reto, en donde a cualquier precio buscan ‘corregir su desviación’ hostigándolas constantemente con comportamientos sexuales inapropiados. Esto se debe principalmente al notorio machismo que hay en nuestra cultura”*.

En relación al salario, dentro de la comunidad, los bisexuales son quienes devengan ingresos primarios mayores y los transgeneristas perciben menor cantidad⁶.

La ley del silencio

A pesar de que la gran mayoría de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales ven vulnerados sus derechos en el campo laboral, son muy pocos aquellos que hablan, la gran mayoría prefiere callar, ya sea para conservar su trabajo, no generar más rechazo por parte de sus compañeros o compañeras o porque simplemente no creen que ni sus superiores ni la justicia vayan a hacer algo al respecto. Así lo narra Martín quien luego de soportar diferentes tipos de acoso en su lugar de trabajo se dirigió a sus superiores: *“Un día decidí hablar con el director de la institución sobre mi situación, la única respuesta que recibí fue que lo tomara con madurez y que si ya había decidido hablar abiertamente sobre mi sexualidad que afrontara las consecuencias, tiempo después me despidieron, la verdad nunca quise interponer denuncias porque ya no quería tener ningún tipo de contacto con ellos”*.

Germán Rincón Perfetti explica que *“En algunas oportunidades cuando se acude a entidades administrativas, las autoridades defienden a los empleadores, aclarando que estas instancias no pueden ordenar reintegros, ni restitución de derechos”*. Sin embargo, aclara que sí se puede acudir a la justicia *“la herramienta para la discriminación y violación de derechos humanos es la acción de tutela, o la Ley 1482, Antidiscriminación que penaliza cualquier acto discriminatorio. Sin embargo hasta ahora no ha habido decisiones judiciales en estos temas”*.

La sanción de esta ley en el año 2011, abre a la comunidad LGBTI un nuevo camino para hacer valer sus derechos fundamentales. El artículo 134 de dicha norma, contempla, entre otras cosas, que será un agravante punitivo la negación o la restricción a los derechos laborales.

Ley 1482 de 2011

A partir de 01 de diciembre de 2011, las personas que incurran en actos de discriminación por razones de raza, etnia, nacionalidad, sexo y orientación sexual, sufrirán drásticas sanciones tanto penales como económicas. Así lo contempla la Ley Antidiscriminación sancionada por el Presidente de la República, Juan Manuel Santos

La nueva Ley contempla penas de uno a tres años y multas económicas que oscilan entre 10 y 15 salarios mínimos a todo aquel que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual.

Además de la falta de denuncia y la no recurrencia a instancias legales, hay una tendencia entre los miembros de la comunidad LGBTI, según lo explica Guillermo Correa de la ENS *“los miembros de esta comunidad no tienden a organizarse en sindicatos para exigir la protección de sus derechos laborales, no existen movimientos sindicales LGBTI, más que por falta de iniciativa, esto se puede explicar como un rechazo por parte del mundo sindical, ya que tiende a ser machista, a veces las*

⁶ Ibid.

mujeres no tienen participación. Bajo estas condiciones, mucho menos los gays, lesbianas, bisexuales y transexuales tendrán cabida”.

Hacia la dignificación del trabajo para la comunidad LGBTI

Dado este difícil panorama laboral para esta comunidad, la Alcaldía de Bogotá, en el marco del Plan de Desarrollo 2012-2016 “Bogotá Humana” y la Política Pública de Trabajo Decente, busca proteger el derecho al trabajo de la comunidad LGBTI y superar los obstáculos que le impide el disfrute de un conjunto más amplio de derechos asociados al del trabajo. Si bien la ciudad ha logrado reducir los índices de informalidad, que según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) durante el primer trimestre del año 2013, se ubicó en el 43.7%, descendiendo 1,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior, aún siguen siendo muchos trabajadores y trabajadoras en la ciudad que laboran en la informalidad.

La comunidad LGBTI no escapa a la estadística. La exclusión y el rechazo que sufren en los ambientes laborales, los relega a trabajar en la informalidad quedando completamente desamparados por el Estado y sin ningún tipo de seguridad social.

Ante este reto, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) ha liderado el proceso de construir las bases para que en Bogotá exista una Política Pública de Trabajo Decente y Digno, que incluye entre sus objetivos el de realizar este proceso bajo un enfoque de derechos en donde se ve necesario acercarse a la realidad de las mujeres, la población sexualmente diversa, la juventud y los grupos étnicos, quienes se han identificado como algunos de los grupos poblacionales que se encuentran más afectados por el desempleo, la informalidad, el trabajo por cuenta propia, el subempleo, la precariedad o la explotación. La Política Pública Distrital de Trabajo Decente y Digno atiende a la transversalidad de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgeneristas, pues busca incorporar su reto de *“crear condiciones y orientar acciones de tipo económico, social, político y cultural que, mediante la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, permitan que las personas de los sectores LGBT puedan ejercer sus derechos a plenitud”*.

Para Guillermo Correa, durante este proceso de construcción de la política pública, es importante hacer un *“Proceso diferencial, porque no es lo mismo ser gay, lesbiana, bisexual y transexual, a pesar de que se les clasifique en un solo grupo. Hay que entender las necesidades de cada individuo para aplicar las medidas necesarias para dignificar el trabajo en esta comunidad”*.

El abogado Germán Rincón Perfetti opina que *“Es necesario tomar acciones desde el Estado, como en los ministerios, para generar una política pública de inclusión y no discriminación a todas las personas y grupos históricamente excluidos y poblaciones vulnerables (incluyendo personas enfermas) y trabajar en cambios culturales. Si una sociedad se transforma desde el arte y la cultura no necesita leyes”*.

Juan Sebastián Cifuentes, representante de los transgeneristas opina que *“El trabajo decente tiene que ver con la dignidad humana, específicamente con las oportunidades y condiciones que haya*

para ello. Para nosotras, las personas trans, somos también un factor de desarrollo, y para que eso sea posible, primero deben asegurarse nuestras libertades para que podamos acceder a esas oportunidades que dependen directamente de las voluntades políticas” ... “un trabajo digno es aquel que garantice los derechos, entre ellos, la seguridad social, la seguridad alimentaria, la protección frente a la discriminación. Para ello se nos deben garantizar las oportunidades, no solo laborales, sino también las oportunidades educativas”.

Finalmente, Martín como hombre homosexual quien ha sido discriminado en varias instituciones médicas, no solo por ser gay sino también por ser un hombre enfermero, opina que *“Hay que generar espacios de trabajo decente, no solo como persona de la comunidad LGBTI, sino también como enfermero, y como parte del gremio de la salud. Pienso que todos los sectores deben articularse buscando la creación un mundo laboral con oportunidades, condiciones dignas, salarios justos y libres de discriminación”.*

De ahí que entre los objetivos de la Política Distrital de Trabajo Decente y Digno, se asuma de manera relevante, el trabajo para la población LGBTI, promoviendo espacios de diálogo social y una reflexión profunda sobre los determinantes de la discriminación laboral que conduzca a compromisos concretos de los actores institucionales y sociales para corregirla.

El conocimiento vence al imaginario

En nuestra sociedad hay altos índices de discriminación hacia los gays, lesbianas, bisexuales y transexuales, esta tendencia se explica desde factores culturales, sociales, políticos y religiosos que construyen unos imaginarios y unos valores que nos dicen qué es lo bueno y qué es lo malo, y se posicionan como positivos los estereotipos como el de ser hombre y mujer heterosexual y que todo lo que sea contrario es enfermizo, daña a la sociedad y debe ser aislado.

Estos comportamientos se aprenden en el hogar, se afianzan en el colegio, en la comunidad, en la iglesia, en las leyes. Sin embargo, no limitarnos a alimentar los imaginarios puede generar cambios sociales, procesos democráticos e incluyentes, en todos los ámbitos de la vida de las personas.

Este proceso se hace desde la tolerancia, y cada uno más allá de los conocimientos adquiridos culturalmente, debemos aceptar y respetar la diferencia, dándonos la oportunidad de conocer y de acercarnos a lo que nos es desconocido.

Por ello es muy importante conocer y entender lo que significa no ser heterosexual, desde un enfoque diferenciador, es decir, entender exactamente lo que es ser gay, lesbiana, bisexual, transexual e intersexual, dejándolos de agrupar en un solo conjunto.

Algunos datos para hablar desde el conocimiento.

Según el informe de Econometría 2010⁷, en Bogotá el 90,5 % de la ciudadanía sabe lo que significa la sigla LGBT, aduciendo a los medios de comunicación como el canal en donde se enteraron sobre su significado. Así mismo la mayoría piensa que la razón por la cual una persona es gay, lesbiana, transexual o bisexual es genético o de nacimiento. Estos datos pueden generar dos reflexiones, la primera que muestran un avance en los últimos años, en los cuales los medios de comunicación han sido grandes aliados de esta comunidad para su visibilización y progresivamente la defensa de sus derechos. Pero también puede cuestionarse si los procesos educativos y culturales incluyentes no deberían generarse desde los años iniciales de las personas, al interior de la familia y en la escuela.

Sin embargo, según el mismo informe, el 72% de la ciudadanía considera que esta comunidad representa un riesgo para la ciudadanía, siendo los transexuales el grupo que se ve con mayor prevención. Así mismo, la mayoría opina que los miembros de esta comunidad no deben adoptar niños y niñas, casarse o besarse en público. Estos datos reflejan que a pesar de que se ha generado un conocimiento, por lo menos de su identificación y organización, la percepción sigue siendo negativa, y aún la sociedad sigue cuestionando que estas personas, como todas las demás, tengan derechos fundamentales inalienables y universales, como a la libre expresión, a tener una familia, y por supuesto a tener un trabajo en condiciones dignas.

⁷ *Ibid.*

De hecho, si el 72% considera que son un riesgo, solo tienen un 28% restante para esperar una oportunidad laboral.

Derribando el imaginario.

A pesar de que se les agrupa dentro de la comunidad LGBTI, cada uno presenta características específicas. En nuestra sociedad muchos son los imaginarios y poco el conocimiento que se tiene en torno a lo que significa ser gay, lesbiana, bisexual, transexual e intersexual. Por ello a continuación se entrega una definición sobre cada término.

Gay

Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige o materializa con personas de su mismo sexo-género, en este caso la atracción de un hombre hacia un hombre.

Lesbiana

Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige o materializa con personas de su mismo sexo-género, en este caso la atracción de una mujer hacia una mujer.

Bisexual

Designa a las personas cuyo deseo afectivo y erótico se dirige o materializa tanto con personas de su mismo sexo-género como con personas de sexo-género distinto al propio.

Transexual

Una persona transexual es aquella que encuentra que su identidad sexual está en conflicto con su sexo. El deseo de modificar las características sexuales externas que no se corresponden con el género con el que se sienten identificadas, lleva a estas personas a pasar por un proceso llamado de transición para adaptar su cuerpo al género al cual se sienten pertenecientes.

Travesti

Designa a una persona de determinado género biológico que acostumbra utilizar la vestimenta socialmente asignada al género opuesto. La principal diferencia entre el travestismo y la transexualidad es que en el primero la discordancia existe entre el género y los roles sociales asignados, mientras que en la transexualidad, existe una discordancia entre la identidad de género propia y el género biológico, por lo que buscan, mediante cirugías y tratamientos hormonales, acercarse a la identidad de género con lo que se sienten identificados.

Intersexual

Cuerpo en el que la diferenciación sexual en cualquiera de los tipos de sexo no se alcanza a plenitud. En este caso se incluye lo que se ha denominado como: síndrome de disgenesia gonadal mixta o asimétrica, pseudohermafroditismo masculino, pseudohermafroditismo femenino,

hermafroditismo verdadero, síndrome de testículos rudimentarios, hiperplasia adrenal congénita y el síndrome de feminización testicular.

Todos los anteriores son sujetos de derechos a los cuales no se les deben vulnerar ninguno de sus derechos por tener identidades sexuales diferentes a la heterosexual. Tiene derecho a expresarse libremente, trabajar, formar y tener una familia como cualquier otro individuo.

Fuentes de consulta:

1. Banco de la República. Normas y Leyes (2011). Base de Datos Juricol. Recuperado de http://juriscol.banrep.gov.co/contenidos.dll/Normas/Leyes/2011/ley_1482_2011%20-%20original
2. Informe Final sobre la Construcción de la línea de base de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT realizado por la firma Econometría en el año 2010 para la Secretaría de Planeación.
3. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dane. Medición del Empleo Informal y Seguridad Social. Trimestre enero-marzo 2013. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bolet_ech_informalidad_ene_mar2013.pdf

Fuentes de información:

German Rincón Perfetti

Abogado
RINCON PERFETTI ABOGADOS Y CONSULTORES INTERNACIONALES
Asociación Líderes en Acción
Te: 210 2530 - 210 2534
www.rinconperfettiabogados.com

Guillermo Correa

Director
Escuela Nacional Sindical
Tel: (5) 5133100 Ext 119
Celular: 3128517429

Juan Sebastián Cifuentes

Colectivo Discursos y Prácticas Transpopulares
Celular: 3107851614

Información para periodistas:

Ángela Liliana Morales

Periodista
Agencia PANDI
Tel: (57+1) 6143489 - Móvil: (57) 3168238652
E-mail: monitoreo@agenciapandi.org