

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigente Ministerio	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADEMICO		Pág. i(66)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	CARMEN LICETH DURÁN HERRERA MARIGNI PABUENA PUELLO		
FACULTAD	FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES		
PLAN DE ESTUDIOS	PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO		
DIRECTOR	DR. JOSÉ ANUNCIACIÓN MERCHÁN BASTOS		
TÍTULO DE LA TESIS	EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS COLECTIVOS LGTB EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO COLOMBIANO		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>LA MONOGRAFÍA CONSISTIÓ EN DARLE UNA MIRADA A LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD QUE SE ORIGINA EN COLOMBIA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LA COMUNIDADES MINORITARIAS COMO LOS ES LA LGTB. DESDE ASPECTOS MÁS ESPECÍFICOS EL SEGUNDO CAPÍTULO OFRECE AL LECTOR UN ANÁLISIS DEL ÁMBITO DE LA VINCULACIÓN LABORAL PARA DAR UNA MIRADA A UN TEMA QUE SIGUE SIENDO TABÚ PARA LA SOCIEDAD PERO QUE FLAGELA LA DIGNIDAD HUMANA Y DEL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD ESENCIALES PARA TODO SER HUMANO INDISCRIMINADAMENTE DE SU CONDICIÓN O ESCOGENCIA DE SU SEXUALIDAD.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LOS COLECTIVOS
LGTB EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO COLOMBIANO**

AUTORES

CARMEN LICETH DURÁN HERRERA

MARIGNI PABUENA PUELLO

Trabajo de grado modalidad monografía presentada para obtener el título de Abogadas

DIRECTOR

DR. JOSÉ ANUNCIACIÓN MERCHÁN BASTOS

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO

Ocaña, Colombia

Abril, 2018

Agradecimientos

Hoy que se cumple el sueño de culminar nuestra etapa académica como abogadas queremos agradecer primero Dios quien guió nuestro camino desde diferentes ámbitos como las enseñanzas, los triunfos y las lecciones.

A nuestra familia quien se constituyó en el apoyo incondicional para que las largas noches, madrugadas y demás fueran solo los peldaños para llegar a la meta.

A todas las personas que de otra forma parte hicieron parte del proceso de formación, a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña que nos permitió de forma idónea, integral y de calidad contar con los mejores docentes para nuestra formación.

A los amigos que esta experiencia académica nos dejó porque son parte de nuestras vidas y de la experiencia de formación como profesionales del derecho de la UFPSO.

Finalmente a la comunidad LGTBI por su lucha con la reivindicación de sus derechos.

Índice

Capítulo 1. Propuesta “El derecho a la igualdad y no discriminación de los colectivos LGTB en el Estado Social de Derecho Colombiano ”	9
1.1 Elección del tema	9
1.2 Delimitación del Tema.....	10
1.3 Desarrollo del argumento.....	11
1.4 Metodológica	13
Capítulo 2. El reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación para los colectivos LGTBI en Colombia	15
2.1 Contexto histórico de reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación...	15
2.2 Contexto Normativo del derecho a la igualdad y no discriminación de los Colectivos LGTBI	21
2.2.1 Marco normativo de protección internacional de los colectivos LGTBI.....	21
2.2.2 Marco legal de protección nacional de los colectivos LGTBI.....	23
2.3 Pronunciamiento Jurisprudencial del reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación a la población LGBTI en Colombia	25
2.3.1 Jurisprudencia hito para el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación a los colectivos LGBTI en Colombia.....	26
Capítulo 3. Situación actual de vulneración del derecho a la igualdad y la no discriminación a la población LGTB en Colombia en el ámbito laboral.	35
3.1 Protección jurisprudencial a la población LGTBI en Colombia en el ámbito laboral.....	35
3.2 Condiciones de discriminación y estigmatización en el ámbito laboral de la población LGTBI en Colombia	41
3.3. Perspectiva de los empleadores en Colombia frente a la diversidad sexual e identidad de género.....	44
3.4 Aproximación a un mejor sistema de garantías laborales y no discriminación de la población LGTBI en Colombia.	46
3.5 Índices de vulneración a la población LGTBI en Colombia.....	47
3.6 Políticas públicas para la protección de la población LGTBI en Colombia	56
Conclusiones.....	60
Referencias.....	63

Lista de Gráficas

Gràfica 1. Comentarios hostiles y humillantes en los lugares de trabajo	48
Gràfica 2. Conocimiento de personas que ha sido despedidas de sus lugares de trabajo por ser lesbianas, gays o trans	49
Gràfica 3. Exigencias de destacarse en el ámbito laboral debido a su orientación sexual.	50
Gràfica 4. Imposibilidades de ascenso laboral por ser gay, lesbiana o trans	52
Gràfica 5. Exclusión de espacios laborales.....	53
Gràfica 6. Auto exclusión de los espacios laborales.....	54
Gràfica 7. Imaginarios colectivos que asocian a la población trans a oficios como prostitución o peluquería.....	55

Resumen

En la actualidad el enfoque de la lucha por el respeto de los derechos humanos y principalmente de la dignidad humana de quienes integran la comunidad LGBTI en América Latina y particularmente en Colombia se encuentra enmarcada hacia un mayor respeto por los derechos de esta población, sin embargo su vulneración es inminente ya que en muchos países es ilegal ser gay y se castiga con penas de prisión e incluso la muerte. En algunas sociedades, la simple reivindicación de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de los miembros de la comunidad LGBTI – derechos consagrados en el derecho internacional – enfrenta la opresión, el abuso y el ostracismo. Las personas LGBTI se convierten en objetivos simplemente por ser quienes son. El trato que reciben en estos países y sociedades es grotesco e inaceptable.(Observatorio de Construcción de Paz, 383)

Esta problemática de la lucha por la reivindicación de los derechos humanos y la no discriminación en el ámbito laboral, incidió el desarrollo de la presente compilación, realizando un análisis detenido sobre la lucha de la población LGTBI en Colombia por la reivindicación de sus derechos desde su desarrollo laboral. De esta forma nuestro trabajo estuvo enfocado en el tratamiento que le han dado las altas cortes a los derechos anteriormente negados a esta población y principalmente la Corte Constitucional garante de los derechos consagrados en nuestra Constitución; y de la misma manera sirvieron estos ejes como bases fundamentales, además de la doctrina y los trabajos de investigación realizados con anterioridad.

Capítulo 1. Propuesta “El derecho a la igualdad y no discriminación de los colectivos LGTB en el Estado Social de Derecho Colombiano ”

1.1 Elección del tema

Partiendo de que Nuestra Constitución Política proclama el respeto por la igualdad y la no discriminación como uno de sus principios fundantes elegimos esta temática dirigida especialmente a la población LGBTI toda vez, que esta población es merecedora de un trato digno pues son ante todo seres humanos a quienes se les vulnera sus derechos fundamentales y específicamente la posibilidad de desarrollar su proyecto de vida desde el ámbito personal y profesional, de esta forma se evidencia como hoy en día existen diversas formas de discriminación social a las personas LGBTI, presentes en las concepciones culturales de grupos mayoritarios, que son, en muchos ordenamientos de Latinoamérica y el Caribe, avaladas y compartidas por las figuras estatales.

Despierta nuestro interés los avances en la lucha por el reconocimiento del derecho de la dignidad humana emprendida por muchos años por la población LGBTI en todo el mundo y principalmente en Colombia a través de la Corte Constitucional, sin embargo la realidad demuestra a través de múltiples testimonios encontrados en redes sociales y en diversos estudios, que hoy en día los actos discriminatorios y vulnerantes son continuos, agrediendo su dignidad humana y afectando su desarrollo en ámbitos como el laboral, el familiar y en el libre desarrollo de su personalidad.

1.2 Delimitación del Tema

El reconocimiento de que los derechos de la comunidad LGBTI son derechos universales, está ganando terreno. La tendencia, finalmente es positiva. Sin embargo, un mayor respeto por los derechos LGBTI y la inclusión de las personas LGBTI aún no es un movimiento mundial.

A pesar de no contar con cifras precisas de que porcentaje de la población hace parte de la comunidad LGBTI, resulta inobjetable el hecho de que su organicidad y lucha en la actualidad los ha hecho más visibles que nunca, sus reivindicaciones y sus luchas, son tan diversas como efectivas, en procura del reconocimiento y materialización de derechos fundamentales y civiles en igualdad de condiciones, partiendo de su condición de personas y por ende como sujeto de derechos con enfoque diferencial en virtud de sus particulares necesidades.

En la actualidad el enfoque de la lucha por el respeto de su dignidad humana, de la comunidad LGBTI en América Latina y particularmente en Colombia se encuentra enfocada hacia un mayor respeto e igualdad por los derechos de esta población, sin embargo es una constante ya que en muchos países es ilegal ser gay y se castiga con penas de prisión e incluso la muerte. En algunas sociedades, la simple reivindicación de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de los miembros de la comunidad LGBTI – derechos consagrados en el derecho internacional – enfrenta la opresión, el abuso y el ostracismo. Las personas LGBTI se convierten en objetivos simplemente por ser quienes son. El trato que reciben en estos países y sociedades es grotesco e inaceptable.

De esta forma buscamos con el desarrollo de la presente compilación realizar un análisis detenido sobre la lucha de la población LGTBI en Colombia por la reivindicación de sus derecho

a la igualdad desde su desarrollo laboral. De esta forma nuestro trabajo estará enfocado en el tratamiento que le han dado las altas cortes los derechos anteriormente negados a esta población y principalmente la Corte Constitucional garante de los derechos consagrados en nuestra Constitución y así mismo serán bases fundamentales la doctrina y los estudios realizados en nuestro país. El enfoque será exclusivamente jurídico y se realizara principalmente para evidenciar los derechos actualmente reconocidos y la realidad laboral, en la que se desenvuelven las personas pertenecientes a la población LGBTI.

1.3 Desarrollo del argumento

La igualdad ha sido uno de los ideales más importantes para la configuración de sociedades libres, como lo demuestra la Revolución Francesa. En la comunidad internacional contemporánea la preocupación por su garantía se ha visto reflejada en varios instrumentos, los cuales han consolidado la idea de la igualdad y no discriminación como principio y como derecho. Así, en el preámbulo de la Carta de la ONU, los pueblos de las Naciones Unidas manifiestan su resolución “a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas (...)” (ONU 1945).

Igualmente, el primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (...)” (ONU 1948).

Igualmente, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), se indica que “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a

los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” (ONU 1966).

De la misma forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) dispone en su artículo tercero: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto” (ONU 1966). Así mismo, su artículo 26 señala:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (ONU 1966).

En la actualidad el reto jurídico frente al reconocimiento y materialización de derechos para las personas de la comunidad LGBTI, haya sus más profundas raíces en el Derecho de Familia el cual, dicho sea de paso, viene en un proceso de evolución permanente evidenciado en el reconocimiento de la plena igualdad entre cónyuges en el marco del matrimonio y las uniones materiales de hecho, la igualdad material de los hijos indistintamente de si son concebidos en el marco del matrimonio o no, procedimientos claros para investigaciones conducentes al reconocimiento o repudio de la paternidad, la fecundación asistida, el divorcio por voluntad de las partes, entre otros avances, lo que permitiría afirmar, que esta rama del derecho ha venido evolucionando de la mano de la sociedad, es decir, resulta ser una regulación pertinente, hasta ahora.

Sin embargo en Colombia en pleno 2017 y con la evolución de la sociedad y consigo del derecho, se proclama la igualdad como principio fundante de un Estado Liberal y consigo el

respeto de la dignidad humana, sin permitir que las personas que pertenecen a la población LGTBI desarrollen su personalidad y su proyecto de vida de forma autónoma.

1.4 Metodológica

Para Fidias G. Arias una investigación de nivel descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

La investigación para desarrollar la monografía será de metodología descriptiva, enfocada exclusivamente en los ámbitos social y jurídico de la lucha por el respeto al derecho laboral de la población LGTBI en Colombia. Será descriptiva y cualitativa porque buscará describir los hechos discriminatorios y violatorios del derecho laboral de la población LGTBI, y del reconocimiento que le ha otorgado el estado colombiano a través de sus órganos judiciales a esta comunidad. Y de carácter documental puesto que se buscaron fuentes secundarias para la recuperación, el análisis, las críticas e interpretación de datos para llegar a construir nuevos conocimientos en cuento al tema objeto de estudio.

Para llegar a desarrollar una buena monografía se tendrá como base la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que durante muchos años ha sido la garante para la población LGTBI en el restablecimiento de sus derechos, de la misma forma será fundamental la Constitución Política, los tratados internacionales ratificados por Colombia, los estudios e índices de vulnerabilidad revelados en Colombia y los testimonios conocidos a través de medios de comunicación y redes sociales.

Se estructura la monografía de la siguiente forma:

Capítulo 2. El reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación para la población LGTBI en Colombia

Capítulo 3. Situación actual de vulneración del derecho a la igualdad y la no discriminación a la población LGTBI en Colombia en el ámbito laboral.

Capítulo 2. El reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación para los colectivos LGTBI en Colombia

2.1 Contexto histórico de reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación

El ser humano en su esencia misma y en el desarrollo de sus capacidades ha considerado desde siempre los comportamientos diferentes como actos ajenos a su moral y a sus costumbres, encaminando de esta manera a hechos lamentables de odio y guerras, ante la no aceptación del otro como ser diferente en el desarrollo de la personalidad. Esta dinámica de violencia ha involucrado muchos sectores de la vida en sociedad como las religiones, los partidos políticos y el reconocimiento de derechos tan importantes como lo es el desarrollo de la esencia del ser humano, su personalidad. En este contexto las personas que ha optado por decisiones en las que se involucra cambios de sexo, de preferencias sexuales y demás que constituyen la transformación de quienes se descubren en su expresión sexual ser lesbianas, gays, transexuales o bisexuales, han sido tratadas como diferentes en el desarrollo histórico del hombre.

Los procesos de transformación de la sociedad han abarcado el libre pensamiento y consigo la aceptación de que todos los seres humanos somos libres sea cual sea su decisión de vida respecto a su religión, partido político, raza, sexo u orientación sexual, lo cual debe ser el resultado de la actual civilización o modernidad en la cual se vive. Sin embargo, lo cierto es que las personas que optan por una orientación sexual diferente a las parejas convencionales de hombre y mujer para establecer vínculos sentimentales han sido señalados por siglos como personas exentas de la sociedad, de su ámbito familiar, social y laboral, cercenando sus derechos proclamados por las mismas luchas del hombre para ser libres e iguales.

En Colombia la situación para las personas que integran esta comunidad no ha sido diferente, pues el libre desarrollo de su personalidad y la expresión de su sexualidad han desencadenado tratos desiguales y discriminatorios a lo largo de la historia. Recordemos que en el Estado de Derecho, antes de la Carta Política de 1991 estuvo enmarcado por drásticas decisiones políticas que conllevaron a la vulneración de los derechos de quienes para muchos en esta sociedad que maneja la moral a su acomodo son vistos como diferentes y por ende para su criterio excluido.

Los antecedentes históricos indican que Colombia ha sido permeada por luchas violentas, basadas en la disputa del poder por los dos partidos políticos más antiguos de América Latina. Para la época el partido liberal y el conservador, pintaba de dos colores el panorama electoral del país. Por un lado, el partido liberal que nacía de una organización externa de comerciantes exportadores quienes eran altamente influenciados por las doctrinas del libre comercio inglés; y por el otro, el partido conservador que aparece desde la clase oligárquica en busca de preservar el statu quo, pactaron el inicio de una confrontación a muerte por asumir las riendas del estado. (Bustamante, 2008)

Este conflicto iniciado por colores políticos y por personajes que marcaron la historia de nuestro país, ha traído consigo los peores hechos victimizantes en el Estado Colombiano, por una lucha absurda del poder y por una incursión de la religión católica en las directrices políticas del Estado; conflicto que a su vez dio nacimiento a una serie de grupos al margen de la ley, nacidos ante la insatisfacción de algunos sectores por las políticas de algunos dirigentes y partidos políticos.

De esta manera todos estos acontecimientos históricos de violencia en Colombia, han involucrado como víctimas a la población civil como la parte con mayor impacto negativo y consigo dejando consecuencias de agresiones a la vida, a la dignidad humana, al respeto por los derechos, a la intolerancia y la regresión en el reconocimiento y la materialización de los derechos de comunidades LGTB tan incluyentes e importantes para las sociedades.

Tras todos los episodios de violencia y de desigualdad en Colombia, el ordenamiento jurídico fue evolucionando como consecuencia de todos los sucesos históricos de violencia y fecundándose el mayor logro en el reconocimiento de derechos fundamentales, conocido como la Constitución Política de 1991 y encaminada para la consecución de unos derechos históricamente negados.

Sin embargo a pesar del panorama alentador por la puesta en marcha del Estado Social de Derecho, donde la población LGBTI tenían como base jurídica el reconocimientos de los mismos derechos, este no transversalizaba los escenarios políticos, sociales y económicos que abrieran paso a una sociedad incluyente. Aunque se nombraban los derechos que le habían sido negados a la población LGBTI, la definición e inclusión como aspecto primordial en los distintos escenarios políticos y sociales no se contemplaba de manera específica en la constitución de 1991. (Rodríguez, 2017)

Tras constituirse casi 30 años del nacimiento de la Constitución Política de 1991, la situación sigue siendo incierta para quienes buscan desarrollar su proyecto de vida y su personalidad a través de una orientación sexual con parejas del mismo sexo o que descubren una sexualidad contraria a sus caracteres genéticos, debido a que si bien la Corte Constitucional garante de derechos fundamentales en Colombia ha sido el vínculo para que el Estado se

desmante de sus ideales conservadores y absurdos, la situación en el diario vivir es muy diferente.

Hoy por hoy el Estado Social de Derecho ha reconocido como logros procesales para que las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI sean iguales ante todas las personas que integran la sociedad en derechos de familia, pensionales y de seguridad social. Sin embargo lo cierto es que como vivimos en una sociedad acostumbrada a vulnerar los derechos de los demás, y además de ello con instituciones públicas manejadas por personajes instituidos en funciones que les permiten hacer uso de un poder absoluto ante los derechos y garantías establecidas constitucionalmente y jurisprudencialmente, se siguen cercenando los derechos de quienes por el simple hecho de ser seres humanos y sin importar su sexo y garantizando el libre desarrollo de la personalidad, se les deben materializar igualitariamente que el resto de personas que vivimos en sociedad.

De acuerdo con experiencias analizadas a través del desarrollo de la monografía es posible que en cuanto a derechos de familia como la constitución del I matrimonio igualitario, este sea la medida más ilustrativa a la hora de hablar de protección de los derechos del colectivo LGTBI pero es tan solo la punta del iceberg de un gran recorrido de lucha social y activismo, que a pesar de llevarse a cabo hoy con gran éxito, se siguen presentando casos de notarios que se abstienen de realizar la actuación jurídica de enlazarlos a través de este mecanismo jurídico por creencias religiosas o restricciones a su moral, interponiendo de esta forma intereses personales de conciencia, cuando han sido llamados a cumplir funciones públicas en garantía de los derechos constituidos en la Carta Política y a contribuir al logro de los fines del Estado.

.La labor de los grupos de presión ha estado enfocada, por otra lado, a la visibilidad y normalización de las personas LGTBI. La aparición de personajes homosexuales en series de televisión o películas de gran relevancia ha hecho que el colectivo diese el salto del armario a la pantalla de miles de hogares que, de manera progresiva, han ido interiorizando al colectivo como un aspecto cotidiano.

Otro aspecto importante y determinante para la igualdad y la no discriminación de los colectivos LGTBI es el acceso a su desarrollo como profesionales en el campo laboral. Es tan preocupante este fenómeno de violencia contra la población LGTBI que acudimos a un estudio de percepciones que la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo que lidero en tres ciudades: Bogotá, Medellín y Cartagena, a fin de analizar las condiciones de trabajo decente de la población LGBTI; estudio que indica la prevalencia de una serie de prácticas y acciones de discriminación y exclusión en espacios laborales, lo mismo que prejuicios sexuales que justifican creencias y opiniones que operan como mecanismos de vigilancia y control sobre los cuerpos y su expresión de género. (www.colectivodeabogados.org, 2012)

De esta forma es posible evidencia como en nuestra Colombia existe una grave afectación a las condiciones laborales de la población LGTBI y no sólo se debe a los procesos de flexibilización laboral y sus secuelas de inestabilidad, malos salarios y ausencia de seguridad social, sino también a causa de la intolerancia e irrespeto hacia sus derechos, por el solo hecho de salirse de la normativa heterosexista.

Esto se manifiesta en prácticas y presiones indebidas como: burlas por parte de los compañeros, chistes intencionados, señalamientos constantes, sobrecarga de trabajo y asignación de responsabilidades no contempladas en la contratación, imposibilidad de ascenso y movilidad

laboral, acoso sexual (sobre todo a las mujeres), y la búsqueda desesperada de eficiencia en la empresa o institución donde estas personas laboran, para mitigar así los efectos negativos que pueda tener su condición sexual.

Esta práctica de los empleadores genera que las personas de la comunidad LGTBI acudan a estrategias como el autocontrol y mantener en silencio su orientación sexual. Estas estrategias de ocultamiento y autocontrol repercuten en la vida de las personas, quienes empiezan a sentir que llevan una doble vida, una disociación entre lo afectivo y lo laboral, lo que adicionalmente genera tensión, estrés y ansiedad.

Prevalece en los espacios laborales el prejuicio que asocia a la población LGTBI con enfermedades y perversión, se sigue creyendo que su comportamiento sexual es social y moralmente inaceptable.

En el ámbito de la seguridad social y las pensiones, también se han alcanzado logros como la imposición de la obligación a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) para la garantía de procedimiento de reasignación de sexo y en materia pensional el derecho de sustitución pensional y de patrimonio en las parejas homosexuales.

Finalmente ante los planteamientos expuestos con anterioridad, los colectivos LGTBI en Colombia, hoy en día gozan de una visibilización y materialización de sus derechos que en épocas anteriores ante la influencia política y religiosa les fuesen negados ante el argumento de tratos desiguales por su condición de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, dejando de esta forma víctimas mortales ante la intolerancia de una Estado que creía que defendía la ética y la moral con el rechazo y la discriminación de quienes por el simple hecho de su naturaleza

humano como lo establece la declaración universal de los derechos humanos se les debe respeto y trato igual ante los demás. Sus principales logros hoy les permiten contraer matrimonio, cambiarse el nombre y sexo en su registro civil, obtener patrimonio de su cónyuge, acceder a servicios de salud que les garanticen su continuidad en su proyecto de vida y así mismo la permisividad para expresarse libremente en espacios abiertos al público.

2.2 Contexto Normativo del derecho a la igualdad y no discriminación de los Colectivos LGTBI

La historia de los Colectivos LGTBI en el territorio colombiano ha estado enmarcada en la vulneración de sus derechos, tal como se mencionó en el contexto histórico. Por factores influyentes de las conductas discriminatorias como la religión, la política y las costumbres culturales, que han desencadenado una historia de desigualdad que se transfiere y reproduce en los diferentes ámbitos familiares, sociales, jurídicos, religiosos y laborales. Dicha discriminación ha traído consigo la lucha de los colectivos LGTBI para que sus derechos les sean reconocidos en contextos jurídicos internacionales y nacionales. A continuación se dará una breve descripción de los reconocimientos legales obtenidos para su libre expresión y desarrollo de sus derechos.

2.2.1 Marco normativo de protección internacional de los colectivos LGTBI

Para hablar del reconocimiento internacional debemos comenzar por traer a colación la declaración universal de los derechos humanos, pilar y eje fundamental del derecho a la igualdad y la no discriminación para los seres humanos. Este logro del ser humano en su lucha por los derechos representa el primer hito histórico y legal para que las personas nazcan libres e iguales.

Sin embargo no reconoce con especificaciones textuales este mismo derecho para colectivos LGTBI.

De esta manera con los hechos de violencia que ha registrado la evolución del hombre, solo en la época contemporánea se cuenta con un marco legislativo incluyente que permite la visibilización y materialización de los derechos de las personas pertenecientes a colectivos LGTBI.

Así las cosas, la Organización de la Naciones Unidas, vocera de la lucha por los derechos en todo el mundo, hacia el año 2011 reconoce como marco normativo una resolución en la cual se reconoce la igualdad de los derechos a las personas sin importar su orientación sexual e identidad de género, a través de la cual se recomienda a los Estados un trabajo para evitar acciones de violencia y discriminación que hacia estas personas se presenta en muchos países.

En el mismo contexto internacional la Organización de Estados Americanos a través el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana han enriquecido el marco legislativo en pro de mejorar las condiciones de derechos humanos y tratos iguales para las personas LGTBI, involucrando a los Estados hacia un compromiso de los gobiernos de América Latina y el Caribe con la diversidad sexual y las identidades de género diversas.

Antes de la creación del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, cada Estado era responsable de la revisión de los casos de violación de los derechos humanos; con este sistema se crea una institucionalidad que va más allá de los Estados y estos deben rendir cuenta ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y ante la Corte Interamericana de Derechos

Humanos, órganos que aplican su función a partir de la Declaración Americana de Derechos Humanos.

La Comisión ha sido garante de la promoción y protección de los derechos humanos y se asume como órgano consultivo de la OEA. En el caso específico de diversidad sexual y de género, desde 2009 cuentan con la Unidad LGBTI y a partir de febrero de 2014 se cuenta con un Relator Especial para Asuntos LGBTI. La Unidad ha liderado en los últimos años audiencias temáticas en el sistema sobre la situación de los derechos LGBTI, ha practicado visitas in locu y ha formulado recomendaciones a la OEA y a los Estados sobre garantía de derechos para las personas LGBTI. La Unidad también ha solicitado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, medidas cautelares para que esta obligue a los Estados a proteger a personas activistas LGBTI cuyas vidas corren peligro por sus acciones en la defensa y promoción de derechos, como el reciente caso del señor Caleb Orozco en Belice. (Guerrero, 2015)

2.2.2 Marco legal de protección nacional de los colectivos LGTBI

Del mismo modo en el ámbito nacional normativo del Estado Colombiano, el reconocimiento de los colectivos LGTBI nace junto con la Constitución Política de 1991. Esta reconoce el respeto a los derechos que define la democracia y la igualdad como norma de no discriminación. Al igual que toda distinción o exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos –étnicos, sexuales, idiomáticos, religiosos, condición social o de opinión– y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas.(Guerrero, 2015)

La carta política de 1991 establece como base fundamental en su articulado el reconocimiento de que todas las personas son iguales, independientemente de la orientación sexual e identidad de género, y que recibirán la misma protección y trato por parte de las autoridades, de igual manera manifiesta que gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación. Así, el Estado debe aplicar acciones para corregir cualquier vicio de discriminación.

En el marco legislativo y aunque es un mandato constitucional lo cierto es que el legislador poco o nada se ha preocupado por establecer los parámetros de igualdad y no discriminación de los colectivos LGTBI en Colombia, por lo que esta tarea ha sido asignada a la Corte Constitucional como garante del cumplimiento de la materialización de los derechos consagrados constitucionalmente fundamentales para el ser humano y de esta manera en más de 83 sentencias reconoce los derechos de todas las personas y les da un estatus de ciudadanía en un escenario de diversidad y pluralidad a aquellas personas que se auto reconocen en el marco de la diversidad sexual y de género y se valora la diferencia como un constitutivo esencial de la dignidad humana.

En el marco del conflicto que se ha vivido en Colombia también los colectivos han sido afectados por los hechos victimizantes en ocasión a dicho conflicto, lo que ha preocupado a las políticas del Estado estableciendo que para las personas LGTBI se les incluya dentro de tres leyes fundamentales: la Ley de Víctimas, la Ley Antidiscriminación y la Ley de Atención a Víctimas de Violencia Sexual en el Marco del Conflicto Armado.

Tabla 1.*Reconocimiento normativo de derechos a la no discriminación de los colectivos LGTBI*

LEY DE VÍCTIMAS, 1448 DE 2011	Reconoce que las personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales han sido víctimas del conflicto armado que vive el país. Acepta denuncias que desde hace varios años viene haciendo el movimiento social, donde se expresa que la población LGTBI es amenazada por grupos armados al margen de la ley a través de panfletos y amenazas directas. Igualmente visibiliza cómo es la afectación del conflicto armado para población LGTBI, por ser víctima del estigma y prejuicio social que lleva a que sean consideradas personas peligrosas para el orden moral de la sociedad.
LEY ANTIDISCRIMINACIÓN, 1482 DE 2011	Si bien fue una ley pensada para la población afro, incluyó también cualquier tipo de discriminación con motivo de orientación sexual. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación por orientación sexual y de género.
LEY DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL MARCO DEL CONFLICTO ARMADO, 1719 DE 2014	Adopta medidas para garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial las asociadas al conflicto armado interno. Además de la atención inmediata para las víctimas de acceso carnal a menores de catorce años, actos sexuales con niños menores, prostitución forzada, entre otras. La medida contempla que no se le discrimine a la víctima en razón de su pasado, ni de su comportamiento u orientación sexual.

Nota fuente: (Guerrero, 2015)

2.3 Pronunciamiento Jurisprudencial del reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación a la población LGTBI en Colombia

2.3.1 Jurisprudencia hito para el reconocimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación a los colectivos LGBTI en Colombia

En Colombia a partir de la Constitución de 1991 y con la creación de la Corte Constitucional el reconocimiento de los derechos de los colectivos LGBTI ha estado en un nivel alto respecto a la reparación para quienes han sido vulnerados y la protección para esta comunidad altamente discriminada y violentada por una sociedad intolerante. A continuación se relacionan los logros más representativos de dicha comunidad en reconocimiento por parte de la Corte Constitucional.

Tabla 2.

Jurisprudencia del reconocimiento de igualdad y no discriminación a los colectivos LGTB en Colombia

PROVIDENCIA	DERECHOS PROTEGIDOS A LOS COLECTIVOS LGTB
Sentencia T-594/93	Una mujer trans puede cambiarse el nombre por uno femenino. Se protege el libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la expresión de la individualidad. Al respecto la Corte dijo: <i>La esencia del libre desarrollo de la personalidad como derecho, es el reconocimiento que el Estado hace de la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción, ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás. El fin de ello es la realización de las metas de cada individuo de la especie humana, fijadas autónomamente por él, de acuerdo con su temperamento y su carácter propio, con la limitación de los derechos de las demás personas y del orden público.</i>
Sentencia T-097/94	La condición de homosexual, por sí misma, no puede ser motivo para la exclusión de la institución armada.

Al respecto la Corte dijo:

La prohibición de llevar a cabo prácticas sexuales de todo tipo dentro de la institución armada, se justifica por razones disciplinarias. La condición de homosexual no debe ser declarada ni manifiesta. La institución tiene derecho a exigir de sus miembros discreción y silencio en materia de preferencias sexuales. En el caso de las prácticas homosexuales, en cambio, la decisión jurídica condenatoria es percibida como un mensaje que proviene no de la conducta circunstancial del inculpado, sino de su naturaleza humana. Las prácticas homosexuales sólo adquieren sentido en la medida en que confirman la condición de homosexual. La sanción imputada a su conducta está ligada a la persona misma de tal manera que lo esencial resulta siendo su condición de homosexual y, lo secundario, la falta cometida.

Sentencia T-539/94

Tutela ante prohibición de publicidad que mostraba un beso entre pareja de hombres. Concluye que los homosexuales son titulares de todos los derechos fundamentales de la persona humana y no hay título jurídico para excluirlos de las actitudes de respeto, justicia y solidaridad.

Al respecto la Corte dijo:

Los homosexuales no pueden ser objeto de discriminación en razón de su condición de tales. El hecho de que su conducta sexual no sea la misma que adopta la mayoría de la población, no justifica tratamiento desigual. Los homosexuales tienen su interés jurídicamente protegido, siempre y cuando en la exteriorización de su conducta no lesionen los intereses de otras personas ni se conviertan en piedra de escándalo, principalmente de la niñez y la adolescencia. Un trato justo, hacia los homosexuales, tiene que basarse en el respeto, la consideración y la tolerancia, por tratarse de seres humanos titulares de los mismos derechos fundamentales de los demás en condiciones de plena igualdad, así no sean idénticos en su modo de ser a los demás. Si los homosexuales adoptan una conducta diferente, a la de los heterosexuales no por ello jurídicamente carecen de legitimidad. En aras del principio de igualdad, consagrado en la Carta como derecho constitucional

fundamental de toda persona humana, no hay título jurídico que permita discriminar a un homosexual.

Sentencia T-569/94 Que un niño trans use ropa de otro género transgrede manual de convivencia.

Al respecto la Corte dijo:

La educación como derecho fundamental conlleva deberes del estudiante, uno de los cuales es someterse y cumplir el reglamento o las normas de comportamiento establecidas por el plantel educativo a que está vinculado. Su inobservancia permite a las autoridades escolares tomar las decisiones que correspondan, siempre que se observe y respete el debido proceso del estudiante, para corregir situaciones que estén por fuera de la Constitución, de la ley y del ordenamiento interno del ente educativo.

Sentencia T-551/99 La autorización paterna para la remodelación genital en casos de menores de cinco años es legítima, si se trata de un ‘consentimiento informado cualificado y persistente’.

Al respecto la Corte dijo:

En ciertos casos, la ambigüedad genital se encuentra asociada a amenazas graves a la salud física o la vida de la persona. En tales eventos, la Corte precisó que no existen cuestionamientos éticos ni jurídicos relacionados con que los padres autoricen las intervenciones médicas destinadas exclusivamente a enfrentar esas afecciones, puesto que claramente se cumplen los requisitos para que sea legítimo un consentimiento sustituto.

Sentencia T-1096/04 Protección a hombre homosexual víctima de violencia sexual en cárcel

Al respecto la Corte dijo:

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que algunos de los derechos fundamentales de las personas privadas de la libertad pueden ser objeto de limitaciones significativas, como consecuencia de su situación. No obstante, existen un conjunto de derechos que no

pueden ser objeto de restricción como, por ejemplo, los derechos a la vida, a la integridad personal, a la libertad de conciencia o a la salud. Esta posición jurisprudencial ha encontrado sustento también en los sistemas de protección de derechos humanos universal e interamericano.

Sentencia C-075/07 Derechos patrimoniales.

Al respecto la Corte dijo:

El régimen de la Ley 54 de 1990, tal como fue modificado por la Ley 979 de 2005, en la medida en que se aplica exclusivamente a las parejas heterosexuales y excluye de su ámbito a las pareja homosexuales, resulta discriminatorio. Así, no obstante las diferencias objetivas que existen entre los dos tipos de pareja, y las específicas consideraciones que llevaron al legislador del año 1990 a establecer este régimen de protección, fundadas en la necesidad de proteger a la mujer y a la familia, no es menos cierto que hoy por hoy puede advertirse que la parejas homosexuales presentan requerimientos análogos de protección y que no existen razones objetivas que justifiquen un tratamiento diferenciado. A la luz de los anteriores criterios y sin desconocer el ámbito de configuración del legislador para la adopción, en proceso democrático y participativo, de las modalidades de protección que resulten más adecuadas para los requerimientos de los distintos grupos sociales, encuentra la Corte que es contrario a la Constitución que se prevea un régimen legal de protección exclusivamente para las parejas heterosexuales y por consiguiente se declarará la exequibilidad de la Ley 54 de 1990, tal como fue modificada por la Ley 979 de 2005, en el entendido que el régimen de protección allí previsto también se aplica a las parejas homosexuales. Quiere esto decir que la pareja homosexual que cumpla con las condiciones previstas en la ley para las uniones maritales de hecho, esto es la comunidad de vida permanente y singular, mantenida por un periodo de al menos dos años, accede al régimen de protección allí dispuesto, de manera que queda amparada por la presunción de sociedad patrimonial y sus integrantes pueden, de manera individual o conjunta, acudir a los medios previstos en la ley para establecerla cuando así lo consideren adecuado.

Sentencia T-856/07 Afiliación pareja del mismo sexo al sistema de salud.

Al respecto la Corte dijo:

la Corte consideró que en el caso de las parejas del mismo sexo resultan aplicables las consideraciones consignadas en la Sentencia C-521 de 2007, mediante la cual la Corporación, al estudiar otro aparte del artículo 163 de la Ley 100 de 1993, estableció que el acceso de la pareja heterosexual al régimen de salud no exige una convivencia mínima de dos años, sino que puede otorgarse mediante declaración ante juez o notario en la que conste que la pareja efectivamente convive y que dicha convivencia tiene vocación de permanencia.

Sentencia T-1241/08 Derecho a la pensión de sobrevivientes de las parejas del mismo sexo

Al respecto la Corte dijo:

La Corte aclaró que no es cierto que la extensión de los beneficios de la pensión de sobreviviente a las parejas del mismo sexo conllevara el desequilibrio financiero del sistema. Al contrario - aclaró- la ampliación de la protección se hace efectiva a partir del ajuste constitucional que se efectúa sobre el orden de prelación de la prestación, teniendo en cuenta que los cálculos efectuados por el legislador presumen que la mayoría de personas, por naturaleza, tienen la vocación de vivir en pareja. Bajo dichas condiciones la Corte resolvió declarar la exequibilidad condicionada de los artículos demandados “en el entendido que también son beneficiarias de la pensión de sobrevivientes las parejas permanentes del mismo sexo”.

Sentencia T-565, 2011 Protección al derecho al libre desarrollo de la personalidad y permitió este caso permitiéndole al menor una apariencia personal acorde con su voluntad y que continuara asistiendo a clases.

Al respecto la Corte dijo:

Las decisiones que toman los educandos respecto de su propia apariencia, particularmente el corte del pelo o el uso de maquillaje y accesorios recae, a juicio de la Corte, en que solo concierne a la persona. Por ende, pertenecen al núcleo esencial del derecho al libre

desarrollo de la personalidad, de modo que prima facie, no procede el establecimiento de restricciones, ni menos aún prohibiciones previstas en el manual de convivencia, acreedoras de sanción disciplinaria. Esto al menos por dos tipos de razones: (i) el vínculo innegable entre las decisiones sobre la propia apariencia y la construcción libre de la personalidad del sujeto; y (ii) la ausencia de vínculo entre dichas decisiones y los derechos de terceros o el normal funcionamiento del entorno académico.

Sentencia C-238/12 Herencia compañeros permanentes del mismo sexo.

Al respecto la Corte dijo:

Como quiera que el artículo 1233 del Código Civil regula un aspecto referente a la porción conyugal y alude al cónyuge sobreviviente y al cónyuge que ha fallecido, es claro que, por las razones anotadas, la inconstitucionalidad originada en la insuficiencia de la regulación y en la consecuente exclusión del compañero o compañera, de distinto sexo o del mismo sexo, también alcanza a este precepto, motivo por el cual se impone entender que en las menciones en él hechas al “cónyuge” comprenden al compañero o compañera permanente que sobrevive al causante, sea que la respectiva unión de hecho haya sido conformada por personas de distinto sexo o por personas del mismo sexo.

Sentencia C-683/15 Adopción

Al respecto la Corte dijo:

La Corte Constitucional concluye que la adopción de niños por personas con orientación sexual diversa, en general, y por parejas del mismo sexo, en particular, no afecta por sí misma el interés superior del menor ni compromete de manera negativa su salud física y mental o su desarrollo armónico e integral. Así lo indican las experiencias recogidas del derecho comparado, entre las que se destacan decisiones legislativas y pronunciamientos de tribunales internacionales o de instancias internas de los Estados, donde se ha tenido en cuenta la primacía de los derechos de los menores y la evidencia probatoria debidamente acopiada. A la misma conclusión

se llega con fundamento en los conceptos remitidos a solicitud de la Corte Constitucional en el curso de este proceso. En forma significativamente mayoritaria la evidencia científica coincide en señalar que: (i) la adopción por parte de parejas del mismo sexo no afecta el desarrollo, el bienestar, ni la salud física o mental de los menores; (ii) en caso de existir alguna afectación, la misma proviene de otros factores como la situación económica, las relaciones dentro del grupo familiar, el inadecuado rol parental, la violencia intrafamiliar, los estereotipos discriminatorios, los prejuicios sociales, las restricciones normativas, entre otros, que nada tienen que ver con la orientación sexual de los padres; (iii) el ajuste en el desarrollo de los menores criados en familias homoparentales, su comportamiento y adaptación social son similares a los de aquellos que crecen en familias heterosexuales; incluso en algunas ocasiones aquellas tienden a promover mayores valores de tolerancia y una representación real de la diferencia sexual; y (iv) los procesos de adopción deben basarse en asegurar la adecuada estabilidad socioeconómica de los solicitantes y en el cumplimiento de requisitos que garanticen el cuidado del menor en cada caso concreto, sin que para ello deba ser evaluada la orientación sexual de los padres. De esta manera, para numerosos investigadores, asociaciones, autoridades y organismos internacionales, la creencia en la afectación del interés superior del menor obedece al resultado de estereotipos discriminatorios o prejuicios sociales, antes que a verdaderos problemas médicos o psicológicos, así como a la negativa de algunas autoridades a reconocer a las familias integradas por personas del mismo sexo.

Nota Fuente: Corte Constitucional de Colombia

Establece la Jurisprudencia el ideal por el cual los colectivos LGTBI han desencadenado unas luchas constantes para que el trato desigual y la discriminación por sus orientaciones sexuales sean terminados en el país. A criterio propio se considera que no debió ser así jamás, pues desde siempre el ser humano debió ser tratado por igual sin ideales de poder desestimantes de quienes no conciben los mismos pensamientos políticos, religiosos, costumbres culturales y orientaciones sexuales, que únicamente deben ser interés de la persona en su desarrollo personal.

Sin embargo lo cierto es que en una sociedad marcado por la violencia, las ansias de poder y una tendencia a la intolerancia por quienes se consideran diferentes a los estereotipos que la misma sociedad ha impuesto, las luchas de las minorías, colectivos o comunidades LGTBI ha sido constante por alcanzar su pleno desarrollo, su trato igualitario ante derechos que se le negaban por sus orientaciones y que distan de un Estado Social de Derecho proclamado constitucionalmente en 1991 y que fuese el resultado de miles de víctimas fatales que se pronunciaron ante los tratos hostiles de los gobernantes de turno y que hoy en día la sociedad sigue obstruyendo con ideales abstractos y discriminatorios.

De acuerdo con los planteamientos anteriores, como se ha mencionado los colectivos LGTBI han acudido ante la Corte Constitucional como instancia más efectiva y asertiva para que el cumplimiento de los fines estatales los involucre como ciudadanos pertenecientes al Estado Social de Derecho y merecedores de tratos dignos y respetuosos como se han dado a los demás. La Corte por su parte ha sido ampliamente garantista y ha permitido desde sus precedentes judiciales que los colectivos LGTBI alcance sus ideales proyectados otorgándoles garantías como el cambio de nombre, el contraer matrimonio, adoptar, adquirir derechos patrimoniales, el desarrollo de sus expresiones culturales, la no discriminación en situaciones de privación de la libertad y de prestación del servicio militar, la donación de sangre, el cambio de sexo a través de los servicios de salud, la adquisición de derechos pensionales y el respeto en las instituciones educativas para los niños, niñas y adolescentes con orientaciones lesbianicas, transexuales, bisexuales o gays.

Todos estos reconocimientos jurisprudenciales que como se mencionó antes han sido parte de un descuido y poca gestión del principal ente legislador en el Estado Colombiano, permiten

evidenciar como en un marco legislativo tan abundante y completo como el cual se ha establecido, los legisladores han propiciado los principales espacios discriminatorios para las comunidades LGTBI, opacando su libre desarrollo de la personalidad y otorgándole la tarea a la Corte Constitucional para que sea esta la encargada de regular los espacios más propicios para que el ser humano con orientaciones o tendencia sexuales y de su desarrollo personal diferentes a los impuestos en una sociedad regida por la falsa moral que les impiden solidarizarse y respetar los ideales personales de cada quien.

Es importante finalmente reconocer el papel importante e inclusivo que tienen los colectivos LGTBI hoy por hoy a través del trabajo de la Corte Constitucional en Colombia, para que las personas pertenecientes a este colectivo amplíen sus espectros de desarrollo personal, social, profesional y laboral, que como se mencionó antes debe ser una tarea del Congreso de la República, pero que ante la imposición de argumentos personales, los honorables congresistas se han hecho de la vista gorda y han abocado a los ciudadanos a manifestarse mediante instancias judiciales como la tutela y la demandas de inconstitucionalidad para que derechos reconocidos en el marco internacional y nacional les sean materializados y que su pleno desarrollo sea una garantía y no un ideal.

Capítulo 3. Situación actual de vulneración del derecho a la igualdad y la no discriminación a la población LGTB en Colombia en el ámbito laboral.

3.1 Protección jurisprudencial a la población LGTBI en Colombia en el ámbito laboral

La Constitución Política de Colombia busco a través de su articulado ser garantista en todos los aspectos de desarrollo del ser humano en aras de materializar todos los preceptos que conllevan a su transformación en un Estado Social de Derecho, partiendo de ello se busca a través de estos mandatos la protección de los derechos fundamentales en toda su estructura normativa estipulando la necesidad de que los habitantes del territorio estén amparados bajo todas las garantías que les permitan realizar su proyecto de vida tales como la igualdad, la libertad, el desarrollo de la personalidad entre otros, para que de esta manera poder ejecutar los fines estatales. Pero estas garantías también están inmersas dentro de otro derecho vital e importante para el ser humano, como es el trabajo; sobre el cual se dispuso que este sería un derecho y una obligación social, pero además de ello que el Estado es el garante de las condiciones dignas para su ejecución en todos los sectores y para todas las personas de forma equitativa e igual amparado en el mandado de igualdad y protección de los tratados internacionales y de la misma Carta Política.

Dentro de este compendio de artículos fundamentales se estableció que cada quien tiene derecho a escoger su oficio o profesión, que además el trabajador se le deberá garantizar su formación y habilitación profesional, que contará con estímulos y que para los casos del empleo público el Estado a través del órgano legislativo establecerá las reglas específicas para su acceso y garantías delimitadas de acuerdo con el desempeño de funciones que realicen en cada institución al servicio del Estado Colombiano.

De esta manera se prevé entonces que en Colombia tal y como reza el ordenamiento jurídico se garantiza las condiciones dignas sin discriminar en razón del sexo o género, la raza, la ideología política o el ideal religioso de la persona que se vincula bajo la modalidad de los contratos laborales que dispuso la norma jurídica y que además de ello el empleador deberá garantizar condiciones dignas que se supone están integradas además de la infraestructura, elementos y demás, un trato respetuoso de la dignidad humana del trabajador y un ambiente organizacional asertivo para su ameno desempeño dentro de la organización o institución. Sin embargo la sociedad en la cual se educa la humanidad tiende a transformar y a estigmatizar en todos los ámbitos sociales a quien no sigue los mismos paradigmas de heterosexualismo y desarrollo de la personalidad, con el objetivo principal de sostener un sistema de lineamientos en el cual no se permiten los desiguales, lo que demuestra la brecha de discriminación y exclusión que cercena el bienestar, las garantías, los derechos humanos y una vida digna de quienes por su diversidad sexual son estigmatizados en todos los aspectos de su desarrollo personal y profesional.

Esta problemática que afecta a la población LTGGBI hoy por hoy es tan grave, al punto de que aun en pleno siglo XXI la homosexualidad se sigue configurando como delito en más de 70 países en el mundo de acuerdo con el medio de información de la BBC mundo:

A nivel global, al menos 78 países tienen leyes que criminalizan las relaciones consensuales del mismo sexo entre adultos, según el informe más reciente de ILGA, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales y Personas Intersex (LGBTI).

Los castigos van desde latigazos en Irán, prisión en Argelia y cadena perpetua en Bangladesh hasta la pena capital en Irán, Mauritania, Arabia Saudita, Sudán y Yemen. (Los países donde ser gay es un delito, 2013)

Además de ello la Organización Internacional del Trabajo señala que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a la población heterosexual. La discriminación también obstaculiza sus oportunidades para revertir estas realidades, ya que las personas trabajadoras LGBTI no suelen estar representadas en las estructuras de Gobierno ni en las organizaciones de empleadores o de trabajadores, y sus intereses particulares rara vez son objeto de diálogo social o se reflejan en acuerdos bilaterales de negociación colectiva. (Oficina Internacional del Trabajo , 2016)

En Colombia la situación no es distinta y diferentes estudios reflejan la gran problemática que existe desde hace muchos años para acceder al ámbito laboral las personas que pertenecen a la comunidad LGTBI. Esta afirmación se concluye como análisis del estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical & la Corporación Caribe Afirmativo, a través de la cual se demuestran como nuestro país no está preparado para ser incluyente en el tema laboral y social con las personas de la comunidad LGTBI puesto que la discriminación se define como una constante en el ambiente organizacional.

De acuerdo con el estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo solamente en la ciudad de Bogotá más de 75% de la población encuestada reconoce haber utilizado lenguaje hostil y humillante en contra de personas por cuestión de diversidad de género. Ahora bien, respecto de las personas que han sido despedidas de sus lugares de trabajo por hacer visible su orientación sexual tenemos que más de 40% de la población gay, afirma haber sido víctima de tal situación, así como 43,3% de lesbianas y, 10% de

la población Transexuales. Finalmente y hablando de oportunidades de ascenso laboral, es evidente que la diversidad de género es un factor excluyente al momento de reconocer las capacidades de la población LGBTI, ya que el estudio arroja que 89,9% de las personas Transexuales, han sido excluidas de oportunidades de ascenso debido a su condición, lo mismo ocurre con 51,6% de las lesbianas y el 53,3% de los gays.

Es de esta manera como se puede concluir que en Colombia la problemática en la cual se vulneran los derechos humanos y se discrimina en el ámbito laboral provocando situaciones en las cuales el miedo, el irrespeto, la intolerancia, la discriminación, la desigualdad, la estigmatización y demás factores negativos y apegados a la moral inciden para que los trabajadores y trabajadoras cuya orientación sexual difiere de los paradigmas sociales son agredidos bajo la clandestinidad evitando que la problemática sea visible a la sociedad y para evitar la denuncia por miedo a perder la estabilidad laboral, provocando de esta forma la cohibición al libre desarrollo de la personalidad como derecho fundamental de todos los colombianos y a unas condiciones dignas para laborar en Colombia.

Pero esta problemática no solo la evidencia este estudio pues en la revisión bibliográfica realizada en la presente monografía se pudo tener acceso al documento denominado “Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina”, donde, entre otros países, Colombia muestra que el 30% de las lesbianas entrevistadas fueron despedidas al menos una vez, en razón de su preferencia sexual. Así mismo, se estableció en dicho estudio que el 26% de las entrevistadas vivió maltrato en sus trabajos por ser lesbianas, y el 70% consideró que un requisito de buena presencia, basado en los estereotipos de género, les afecta en el entorno laboral (ADEIM - Simbiosis, Artemisa, Cattrachas, Criola, IGLHRC, & Red Nosotras LBT, 2006).

Ante estas situaciones la comunidad LGTBI ha tenido que acudir al mecanismo de la tutela ante la Corte Constitucional Colombiana para que esta ordene a todos los empleadores en Colombia la garantía de cada uno de estos derechos siendo que la sociedad por si misma debería respetarlos pues la orientación sexual es un aspecto del desarrollo personal de cada quien y no debe afectar, ni ser motivación para discriminación en el ámbito laboral, ni social. Sin embargo ante una sociedad que maneja dobles principios y valores y que además lo que está bien visto es lo común y no los supuestos diferentes, les otorga una supremacía moral quizás para agredir a las comunidades LGTBI. Como consecuencia la misma comunidad ha tenido que acudir a los mecanismos de protección de sus derechos laborales ante la Corte Constitucional a través de la cual hoy por hoy se les ha confirmado en Sentencia T-791, 2010 su derecho a ejercer el trabajo en condiciones dignas y justas, es decir, en “un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas.

De la misma forma y respectivamente la Corte Constitucional en mismo año confirió un fallo en el cual estableció que la comunidad LGTBI en Colombia tiene derecho a la intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tengan con el mínimo de injerencias exteriores, es decir que en este fallo la Corte es muy clara que para su realización y la su desarrollo personal no tendrá por qué limitarse a la expresión de sus actuaciones referentes a su condición o preferencia sexual.

Es así como en sentencia T-152 de 2007 estableció la Corte Constitucional en concreto que la orientación sexual es un criterio prohibido de discriminación en materia laboral; sin embargo, no es posible encontrar acceso a al igualad económica y social en Colombia a la hora de acceder

al trabajo por parte de la población LGBTI; pues acciones prejuiciosas como la discriminación y la exclusión social inciden negativamente en la obtención y mantenimiento del empleo, en el acceso a los procesos de selección y convocatoria y a los procesos de promoción en los espacios laborales; todo ello, cimentado en el modelo económico que tiende a profundizar a la exclusión a motivar al disparidad y falta de oportunidades hacia las personas por su orientación sexual no heterosexual y sus identidades de género diversas, ya que este está hecho, para construir a partir de roles definidos y estandarizados en los prototipos de macho productor, mujer cuidadora y familia heteroparental como motor de desarrollo.

En los posteriores pronunciamientos constitucionales que se dieron a conocer en el año 2011 la Corte también ha ratificado la importancia y determinación que requiere de parte de los empleadores el respeto por la dignidad humana, diversidad sexual, la identidad de género y el trato digno que merecen los trabajadores sin importar cuál sea su preferencia sexual o desarrollo de su personalidad, pues es preciso recordar que lamentablemente la sociedad colombiana y en general tiene a la exclusión social de quienes no perciben los lineamientos paradigmáticos de una sociedad en la que solo se concibe el hombre que procrea y la mujer sumisa que está obligada a responder positivamente ante la conformación de vínculos sentimentales solo con su sexo contrario.

Sin embargo a la fecha de hoy en día las circunstancias continúan siendo muy diversas y desiguales, hoy en día el código sustantivo del trabajo no contempla ni siquiera su inclusión como comunidad solo habla de trabajador y trabajadoras, empleador y empleadores, lo que evidencia que el camino recorrido en el ámbito laboral sigue siendo incierto dejando la incertidumbre a la Corte Constitucional quien ha tenido que ocuparse de las situaciones de

discriminación y exclusión en el ambiente laboral a través de la acción de tutela, siendo estos derechos humanos por naturaleza y reforzados legalmente en la carta política de 1991.

Actualmente las comunidades LGTBI se encuentran cobijadas solo bajo los parámetros y lineamientos frente los cuales la Corte Constitucional ha ejercido su trabajo garantizándoles el derecho a contraer matrimonio aún bajo estigmas pero con condiciones igualitarias en derechos pensionales, hereditarios, de adopción, de salud, pero dejando muy desamparada la situación laboral siendo esta una de las condiciones para el proyecto de vida de cada persona sin importar su identidad sexual. Frente a estos pronunciamientos la Corte ha emitido 3 decisiones relevantes avocando el derecho a la igualdad en el trabajo y rechazando la discriminación para los trabajadores que se desempeñan en múltiples funciones sin nivel educativo y otros con alto grado de formación académica profesional.

3.2 Condiciones de discriminación y estigmatización en el ámbito laboral de la población LGTBI en Colombia

En Colombia, como en el resto del mundo, es evidente la discriminación hacia personas con distinta orientación sexual en todos los campos de la vida cotidiana. Uno de los campos en los que más se ha visto afectada la comunidad LGBTI es en el medio laboral, pues el peso de la religión y el machismo inclinan la balanza en contra de las minorías sexuales colombianas. Las formas de discriminación laboral varían desde un rechazo en una entrevista de trabajo, hasta burlas y tratos crueles como violaciones, discriminación, persecución, aislamiento, denigración por su condición en los sitios de trabajo.

Un estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo publicado en la página de noticias del Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, sacó a la luz delicadas situaciones dentro de empresas del común, encaminadas a marginar o mancillar la dignidad de personas homosexuales. En ese sentido, se pudieron establecer distintos modos de acoso laboral que van desde simples comentarios, hasta acoso sexual, imposibilidades de ascenso en la empresa o eliminación en el proceso de selección de nuevos empleados (Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, 2012).

Esta situación merece una mirada urgente pues además de conocerse actos discriminatorios en el ambiente laboral en sectores como el público y el privado, los derechos de las personas con identidad sexual diversas tienden a ser invisibilizados, a no tomarse acciones que propendan por brindar las condiciones que merece cada ser humano sin ninguna clase estigmatización, siendo en sentido contrario y aumentando cada día más la situación cercenante y vulnerante de quienes por ser diferentes son caracterizados como desiguales. En Colombia la situación es constante y aunque existen casos exitosos en los cuales las personas son respetadas en su ambiente de trabajo lo cierto es que diversos estudios como el realizado por el Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo en el año 2012 revela que la situación es ampliamente crítica, la comunidad LGTBI es objeto de actos discriminatorios que operan bajo situaciones sutiles por parte de los empleadores y compañeros de trabajo.

La problemática también trae consigo circunstancias de exclusión, estas se encuentran dirigidas fundamentalmente a aquellos que por su condición de feminidad y masculinidad chocan con los paradigmas de una sociedad cuadrículada en estigmas de familias conformadas por hombre y mujer tendiendo así a anular, dominar o ignorar a estas personas por su orientación

sexual o exposición de género sustentando su absurdo y violento proceder en fundamentos de prejuicio sociales sexuales que desencadenan la vulneración de los derechos humanos y fundamentales del trabajador. (Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, 2012).

De esta manera las diferentes fuentes consultadas a lo largo de la investigación revelan que el trabajador en Colombia es ampliamente perseguido en el ámbito laboral, al expresar sus tendencia sexuales atípicas a las que la sociedad impone, ocasionando de esta manera que estos no dispongan hoy en día sino de pronunciamientos constitucionales para ampararse legalmente, lo que origina que las condiciones de los trabajadores se dispersen en su garantías y se les sean vulneradas por no coincidir en una sociedad intolerante ante quien es diferente al común denominador de la familia tradicional.

Entre los avances a los cuales se les da relevancia hoy en día, se encuentran los mandatos jurisprudenciales frente a los cuales el trabajador merece el trato digno sin importar su diversidad sexual, lo que obliga al empleador y compañeros de labores a permitir el libre desarrollo de la personalidad y a no excluir del derecho al trabajo a quienes por su condición de sexo o género no encuadran en la sociedad doble moralista en la cual se predica pero no se aplica.

Partiendo de estos planteamientos es preciso que hoy por hoy se evidencie que la situación de las personas diversas de sexo y de género no cuentan con un respaldo legislativo garantista para su pleno desarrollo personal y profesional, en el ámbito laboral sus derechos son ampliamente violentados bajo los estigmas que la sociedad impone y que estas situaciones son tan graves que abren una amplia brecha social de desigualdad que ha llevado al cierre de oportunidades profesionales a quienes no encajan en la sociedad, repercutiendo aun en su personalidad pues estas personas tienden a sentirse culpables de su desempleo o discriminación

por sus preferencias sexuales, ocasionado de esta forma que las comunidades LGTBI se vuelquen a mercados de la informalidad tales como la peluquería, la prostitución y otros bajo la presión y acoso que sufren en el ámbito laboral. De esta manera es posible concluir que los trabajadores pertenecientes a la comunidad LGTBI en Colombia se encuentran inmersos en el desamparo estatal para que en el ámbito cultural, social y laboral se termine con la discriminación, exclusión y estigmatización de las personas que por su diversidad sexual o identidad de género son violentadas en diversos ámbitos en donde por intolerancia, prejuicios y educación mal enfocada se violenta a quien tiene pleno de derecho de expresarse como más le parezca para el alcance de su proyecto de vida.

3.3. Perspectiva de los empleadores en Colombia frente a la diversidad sexual e identidad de género.

Las sociedades de hoy en día y más específicamente en el ambiente laboral tienden a hacer invisible las situaciones de discriminación, anulación y exclusión fundadas en prejuicios moralistas ante la diversidad sexual y de género, ocasionando que esta situación no pueda ser revestida de acciones que prevengan y corrijan estas vulneraciones. Los empleadores en Colombia de acuerdo a diversos estudios consideran que las preferencias y diversidad sexual son aspectos de la personalidad que deben mantenerse en el mundo privado y por ende cohiben al trabajador de su plena expresión personal, ocasionando con estas manifestaciones vulneración y privación del derecho de cada ser humano que no aplica a los paradigmas de la sociedad, y convirtiendo estos actos discriminatorios en situaciones típicas y naturales. Partiendo de la perspectiva de la invisibilización algunos empleadores consideran que la sexualidad es un asunto que debe mantenerse en el espacio de lo privado (Pérez & Correa, 2013).

Otra circunstancia bajo la cual los empleadores sustentan su falta de inclusión y aumento de discriminación son las dificultades que las personas gay y lesbianas tienen para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales, ya que tienden a ser prejuiciosos con la diversidad sexual concibiendo como un tabú las diversas identidades de género sobre las cuales se realiza un ejercicio dominante de exclusión. La problemática es tan compleja que ni siquiera toman acciones de mejora o políticas para generar procesos de inclusión y reconocimiento a la diversidad sexual en los espacios de trabajo, lo que prevalece es la invisibilización, la revictimización o cosificación de aquellos trabajadores que expresan u ocultan su orientación sexual. De ahí cierta negativa a contratar y retener empleados reconocidos como gays o lesbianas. Esta situación termina por justiciar su exclusión de oportunidades a personas que pertenezcan a la comunidad LGTBI, ocasionando de esta forma con mayor severidad la vulneración de los derechos amparados en la Carta Política, en los tratados internacionales ante los paradigmas absurdos y equívocos de rechazar a quien no sigue los estereotipos de la sociedad creyente de abanderar la verdad y el único sendero de la sexualidad y la expresión de la personalidad (Pérez & Correa, 2013).

Finalmente un último paradigma para cerrar las puertas a la comunidad LGTBI en el trato digno y oportunidades de empleabilidad es la creencia o estigmatización acerca de que estas personas solo encajan en el mundo de la moda, las artes, la publicidad y los servicios, ese es su reconocimiento como un activo potencial de las empresas. Hoy por hoy son ellos quienes lideran con éxito los procesos de internacionalización de Colombia frente al sector de la industria de la moda, las artes y los servicios. Es decir que a pesar de que la situación y la brecha de desigualdad es un camino largo y complejo para quienes se expresan de acuerdo a sus convicciones rayando en la desigualdad de una sociedad paradigmática, lo cierto es que hoy en

día han demostrado al sector de la empleabilidad en Colombia que son tan capaces, que tienen las mismas capacidades para formarse en el ámbito profesional y crear sus propias marcas, demostrándole a la sociedad que su diversidad sexual no es un asunto de la sociedad y que este no debe ser objeto para que se les discrimine dentro de su ámbito social y laboral. De esta forma Colombia cuenta hoy en día con grandes y profesionales personajes del mundo del entretenimiento que abanderan la causa del reconocimiento de sus derechos, habiendo sido antes discriminados; y posibilitando así el camino para quienes por miedo, temor y paradigmas sociales se cohiben de expresarse y de reclamar sus derechos.

3.4 Aproximación a un mejor sistema de garantías laborales y no discriminación de la población LGTBI en Colombia.

Partiendo de la amplia problemática desde la cual la comunidad LGTBI se ha visto avocada a la exigencia de sus derechos más específicamente en el mundo laboral, desde las perspectivas del derecho es preciso que esta situación sea visibilizada con mayor eficiencia para alertar a la sociedad sobre unos sofismas y paradigmas ambiguos y frustrantes de quienes como cualquier ser humano tienen sus derechos y merecen el trato igual y digno de una sociedad enmarcada en creencias moralistas frente a la diversidad sexual.

Colombia requiere de un cambio que parta desde la educación que se imparte en el hogar, en la familia donde se enseña al niño a no mirar como diferente a su prójimo por el hecho de concebirse con características diversas en su raza, en su color de piel, en su identidad de género, son estos factores los que por siglos han ocasionado los más lamentables hechos de violencia que han terminado por construir unos adultos codificados para rechazar como diferente a quien no

adquiere los mismos gustos y tendencias que el otro, llegando incluso a cegarles la vida por fundamentos de lineamientos sociales que terminan en la vulneración del derecho del otro.

Este cambio social y cultural requiere aún más que la educación y políticas públicas trascendentales, de una concientización total en las instituciones legislativas que deben ser incluyentes, que deben cumplir las funciones para las cuales fueron llamados, que deben legislar en derecho no en prejuicios absurdos ni en creencias ortodoxas, pues sus intereses personales deben distar de la función garantista para la cual llegaron al poder. La diversidad sexual y la identidad de género no deben ser aspectos de prohibición y de discriminación; tal como lo reza la norma, pero también se requiere de un trabajo acompañado de las políticas públicas permanentes que terminen por prevenir y corregir la exclusión, denigración, la discriminación y la intolerancia ante comunidades LGTBI.

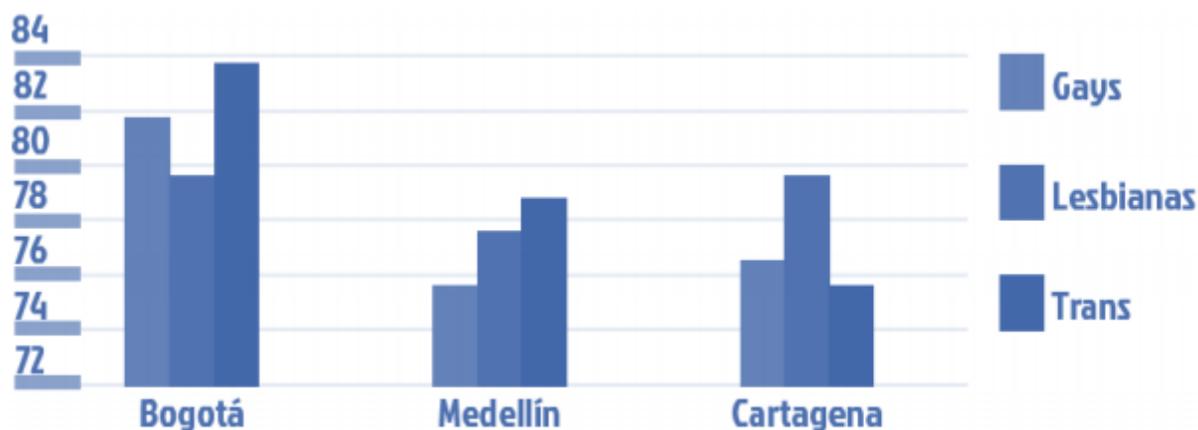
A modo de cierre, es necesario señalar la urgencia en construir políticas efectivas que garanticen trabajos decentes para los sujetos de la diversidad sexual y de género, más allá de las reivindicaciones simbólicas y culturales y de las garantías civiles y políticas. Ahora bien, esta política debe pensarse a la luz de los diferentes sujetos y sus situaciones y posiciones particulares.

3.5 Índices de vulneración a la población LGTBI en Colombia

Tal como se ha manifestado en los capítulos anteriores la problemática sobre la discriminación en el ambiente laboral en Colombia es una situación de violencia que se refleja en el ambiente laboral de forma sutil evitando que esta sea visible para la sociedad que si está abierta y además es respetuosa con la población LGTBI en todos los ámbitos de desarrollo personal y profesional. En este sentido como referente de información se realizó un análisis

frente al estudio más completo encontrado en Colombia a la fecha pues tras verificar diferentes investigaciones la situación de discriminación laboral se ha llevado a cabo en sectores específicos, pero no en todo el país, a tal punto que hoy por hoy no se conoce ni siquiera la cantidad exacta de personas que pertenecen a dicha comunidad.

El estudio clasifica las clases de discriminación con sus respectivos resultados de acuerdo con cada aspecto. El primero de ellos es el lenguaje que abarca toda clase de comentarios hostiles y humillantes en el lugar de trabajo con ocasión de su orientación sexual.



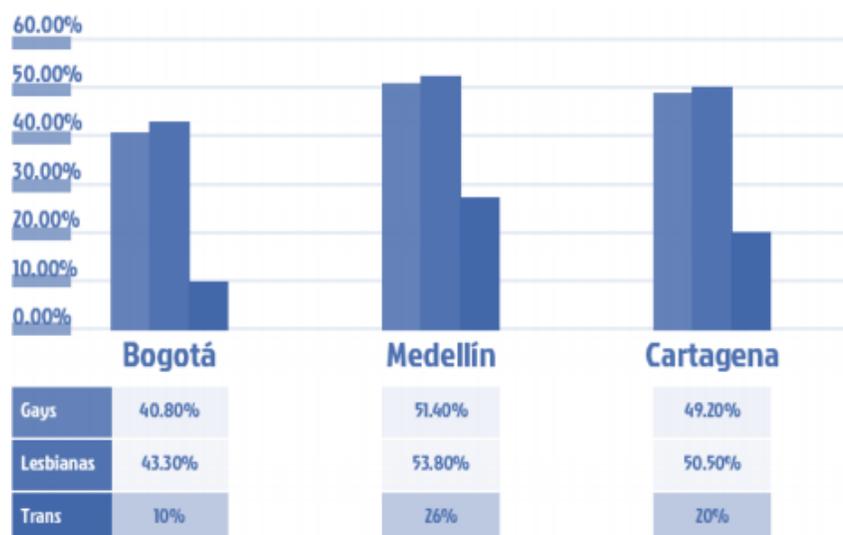
Grafica 1. Comentarios hostiles y humillantes en los lugares de trabajo

Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

De esta forma se evidencia como el 75% de la población ha sido víctima del uso constante de palabras soeces e indignantes por parte de sus jefes o compañeros de trabajo en ciudades como Bogotá, Medellín y Cartagena. El estudio revela de forma muy precisa como la sociedad se ha enmarcado bajo el pretexto moral de ver a quienes no son heterosexuales como personas diferentes y discriminándosele en su desarrollo laboral con palabras que vulneran su dignidad humana, su honra, su integridad, su libertad personal y el libre desarrollo de su personalidad aun cuando el mandato de la Constitución Política, de los tratados internacionales y de la Corte

Constitucional es a un trato y condiciones dignas en el puesto de trabajo para la comunidad LGTBI en Colombia.

Además del uso de palabras dentro del ambiente laboral existen agravantes aún más devastadores para la vulneración de los derechos humanos de la población LGTBI, el estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo en el año 2013 y cuyos resultados se revelaron en 2014 evidencia como percibe esta población su discriminación a tal punto que son despedidos por su orientación sexual.



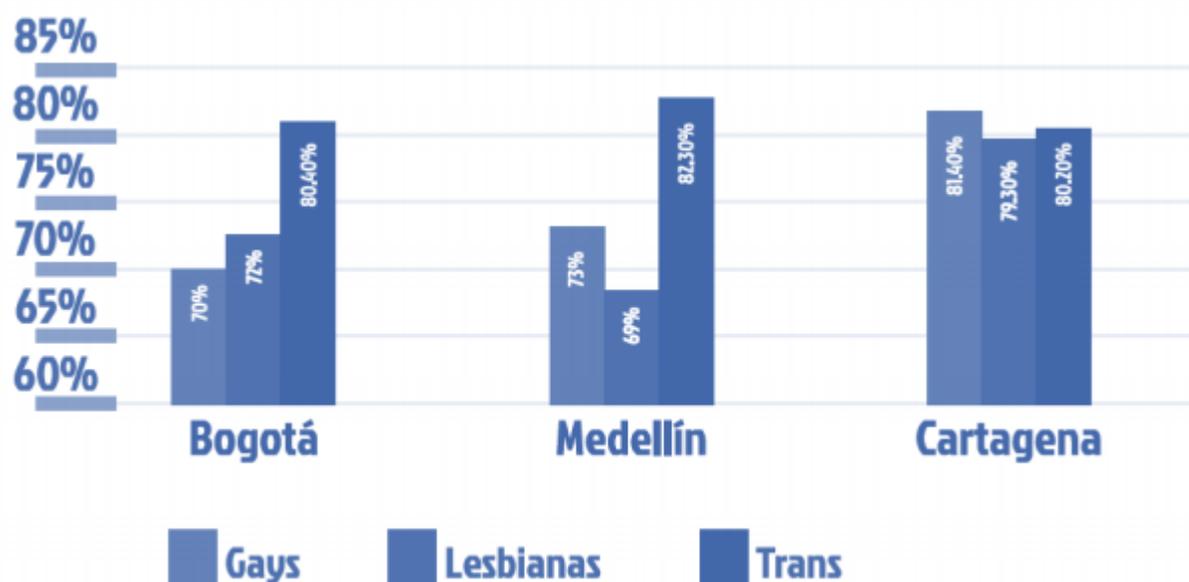
Grafica 2. Conocimiento de personas que ha sido despedidas de sus lugares de trabajo por ser lesbianas, gays o trans

Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

Este hecho vulnerante del despido por la orientación sexual es otro de los actos discriminatorios bajos, en el cual los empleadores en Colombia violentan los derechos humanos por una estigmatización supuestamente de la moral y de los paradigmas sociales y culturales que impiden el desempeño laboral de las personas que pertenecen a las comunidades LGTBI realizando de esta manera infamias y dejando de lado los mandatos legales que les impiden el

despido con ocasión de la orientación sexual. El estudio permite evidenciar que Bogotá es la ciudad con el menor índice sin dejar de ser preocupante y que Medellín refleja el índice más alto con un arraigo sobre la discriminación por la orientación sexual respectivamente vulnerante de los derechos humanos y de las condiciones dignas que manda el ordenamiento jurídico y jurisprudencial en Colombia.

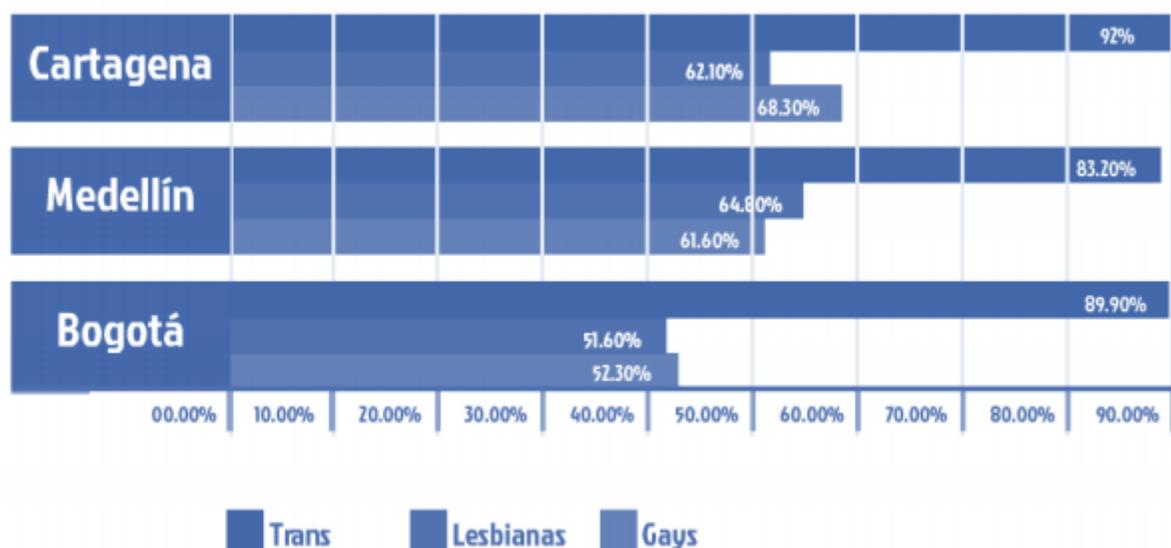
Otro aspecto importante dentro de dicho estudio se presenta cuando con ocasión de mantener la estabilidad laboral las personas lesbianas, gay o trans se ven obligadas a destacarse en el ambiente laboral como condicionante para mantener su estabilidad laboral. Es decir que la persona debe desarrollar habilidades profesionales superiores a las de sus compañeros como exigencia para ser merecedor del respeto dentro de la organización o institución bajo la cual se encuentra vinculado laboralmente. Respecto a esta información la gráfica 3 tomada del estudio realizado en el año 2013 revela lo siguiente:



Gráfica 3. Exigencias de destacarse en el ámbito laboral debido a su orientación sexual.
Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

De acuerdo con la información suministrada en estas tres ciudades el hecho de tener una orientación sexual distinta a ser heterosexual hace que los empleadores creen que quienes son gay, lesbianas o trans debe esforzarse más que el común denominador, es decir que para su estabilidad laboral debe superar las expectativas laborales de un trabajador común provocando así una situación constante de discriminación y vulnerando el trato digno al cual está obligado primordialmente como ser humano, basado en el respeto y la tolerancia al otro y legalmente por las disposiciones normativas de Colombia respecto a los derechos fundamentales y a la reglamentación de las condiciones laborales.

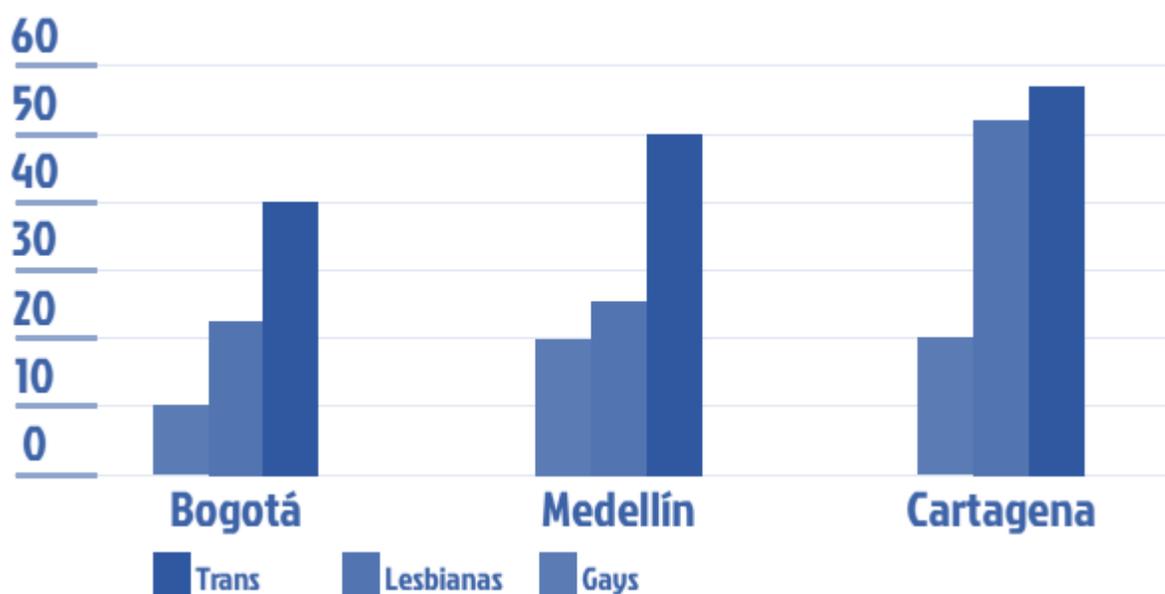
Otro aspecto también determinante de la discriminación que sufren las comunidades LGTBI en Colombia se evidencia a partir de las imposibilidades que tiene para ascender en el ámbito laboral puesto que los empleadores les generan toda clase de negativas para que su desarrollo profesional sea acorde a sus capacidades y habilidades. El estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical en el año 2013 revela que en ciudades como Medellín, Cartagena y Bogotá esta situación es difícil para ellos, pues se les dificulta ser promovidos por el hecho de expresar su orientación sexual. A continuación la gráfica 4 tomada del mismo estudio evidencia la situación discriminatoria por razón de la orientación sexual para ser promovidos laboralmente las personas gay, lesbianas o trans, demostrando que Colombia requiere una educación para la inclusión urgente que de verdad permita que las personas se desarrollen como mejor les parezca sus tendencias y orientaciones de su personalidad, sin obstaculizar por procesos individuales por un argumento débil y moralista avalado por quienes creen ser los dueños de los valores en esta sociedad quebrantada por el principal sostén que es la solidaridad y el respeto por el otro.



Grafica 4. Imposibilidades de ascenso laboral por ser gay, lesbiana o trans

Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

Pero es tan grave la situación de discriminación en Colombia por razón de la orientación sexual en el ámbito laboral que provoca que estas comunidades sean excluidas como épocas prehistóricas en pleno siglo XXI donde se cree la sociedad ha avanzado y el hombre es respetuoso del desarrollo personal de cada quien para convivir de forma pacífica sin continuar con comportamientos homofóbicos y estigmatizantes; como las sociedades anteriores a nuestras generaciones. La gráfica 5 tomada del estudio en tres ciudades del territorio colombiano evidencia que las personas con orientación sexual diversa son excluidas del entorno laboral y que se hace de forma constante por creencias morales y culturales que los amparan bajo una moral que les permite vulnerar los derechos de las minorías más desfavorecidas en Colombia.

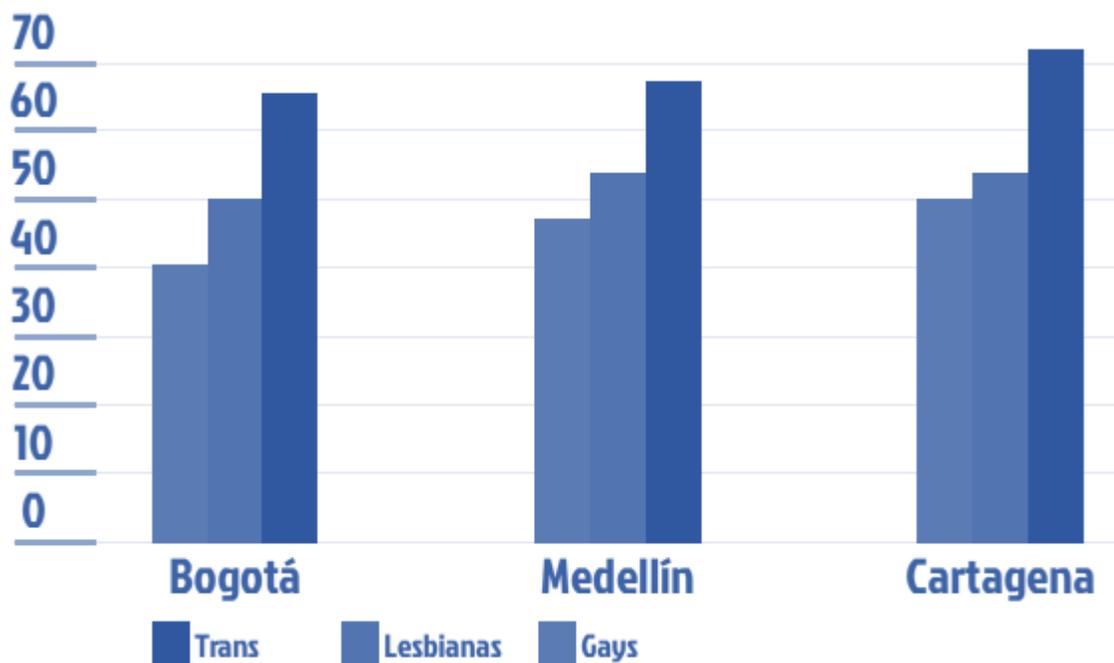


Grafica 5. Exclusión de espacios laborales

Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

El hecho de estar excluidos de lo laboral, de ser tratados de manera precaria, no significa estar por fuera de la sociedad, pero sí expresa un modo de vida cada vez más fantasmagórico. Al sujeto se le excluye de las relaciones de poder y se le priva de unas bases potenciales para poder vivir. Ser precario es, además, ser concebido como un inútil, como un peligro social, y por ello la sociedad los oculta recurriendo a mitos y prejuicios sociales. (Pérez & Correa, 2013)

De esta manera la discriminación en el entorno laboral termina por incidir en las comunidades LGTBI, a causa de esto, dicha comunidad acude a la autoexclusión del ambiente laboral. El estudio de percepciones realizado para esta investigación encontró que son las personas transgeneristas quienes de manera más significativa: 65% en Bogotá y 70% en Medellín y Cartagena, se autoexcluyen de espacios laborales formales y así lo evidencia la gráfica 6 tomada del Estudio “Raros... y oficios : diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión”



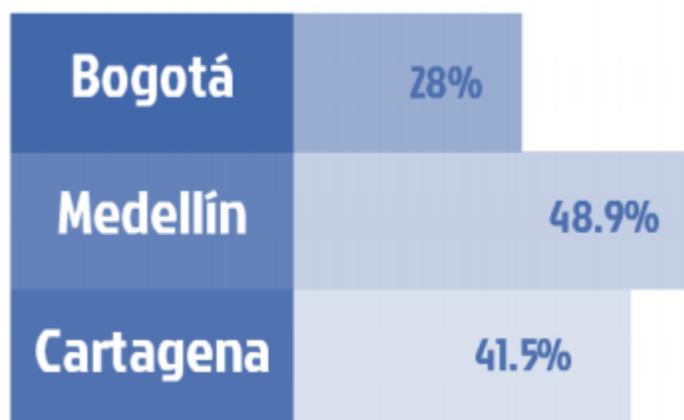
Grafica 6. Auto exclusión de los espacios laborales

Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

De esta manera es como se puede percibir que una sociedad como la colombiana que firme acuerdos de paz con grupos al margen de la ley, lleva impresa consigo misma la estigmatización y discriminación de la población que por orientación sexual diversa no aplica a sus lineamientos básicos, ocasionado así una problemática social que bajo ninguna circunstancia genera resultados positivos, pues la exclusión en el entorno laboral y social de la personas LGTBI impacta necesariamente en la brecha de desigualdad que bajo ninguna circunstancia aportara al fin estatal de la convivencia pacífica y de la construcción de paz que muchos profesan pero que pocos se comprometen de forma constante, asertiva y duradera.

Finalmente y no menos grave que las exposiciones anteriores, las personas de la comunidad LGTBI se ven enfrentadas a la sociedad ya que esta sigue asociando su desempeño laboral a una patología y a una disforia de género, lo que ha llevado a la construcción de una

imagen errónea del transgenerismo, y transfóbica, que genera un ambiente de discriminación evidente en el cual su orientación sexual para los demás les impide dedicarse al desarrollo de funciones distintas a la prostitución o la peluquería. El estudio realizado con la población LGTBI de Bogotá, Medellín y Cartagena evidencia que las personas Trans, lesbiana y gay aún son vistos en la sociedad solo como trabajadores de actividades como la prostitución y la peluquería. A continuación la gráfica 7 es una pequeña muestra de esta percepción que evidencia la grave situación de discriminación para las personas con orientación sexual diversa en ambientes tan importantes para el desarrollo del ser humano como lo es el trabajo.



Grafica 7. Imaginarios colectivos que asocian a la población trans a oficios como prostitución o peluquería
Nota fuente: Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo. 2013.

Es preciso que se concluya entonces que en Colombia la discriminación con ocasión de la orientación sexual diversa es una problemática silenciosa que se esconde bajo el miedo y la necesidad de una estabilidad laboral que desencadena situaciones de vulneración a la dignidad humana, al respeto por la diversidad sexual, a la tolerancia, a los tratos dignos, a la igualdad, a la integridad y demás preceptos fundamentales del desarrollo de todo ser humano que sin importar su tendencia hacia el heterosexualismo u homosexualismo merece acceder, desarrollarse y

mantenerse en el ámbito laboral de forma digna y estable. Las diversas formas de agredir y de discriminar se encuentran desde el lenguaje hostil bajo el cual las personas son objeto de burlas, chistes, apodos, agresiones verbales, ridiculización en frente de los demás compañeros y muchísimos más, que bajo la necesidad de empleo debe soportar de forma callada para mantenerse en la vinculación laboral. En este ámbito también se encuentran otras formas de discriminación como lo son las imposibilidades de ascenso, la exclusión social, la imposición de estereotipos para usar el vestuario o actuar dentro de la compañía, las exigencias de mayor carga laboral, cumplimiento de funciones en horarios y días no pactados dentro de la reglamentación del contrato laboral y las estigmatización de que su orientación sexual les impide acceder funciones distintas de las que se derivan de la prostitución y de la peluquería.

3.6 Políticas públicas para la protección de la población LGTBI en Colombia

Si bien la comunidad internacional ha legislado de manera amplia sobre la abolición de la discriminación por razones de género y de orientación sexual, un sinnúmero de personas en el mundo son objeto de este fenómeno que, no sólo altera su ámbito social, sino conjuntamente es una clara violación a sus derechos como personas. Sin embargo, aunque las entidades supranacionales como la ONU cuentan con 193 países miembros (Organización de las Naciones Unidas, 2015), se han encargado de luchar en contra de cualquier tipo de discriminación, ya que la renuencia de la sociedad por acatar y respetar estas normas parece ser problema de todos los días.

La no discriminación con base en el sexo fue incorporada en el ámbito internacional, mediante la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Posteriormente, los Pactos Internacionales de derechos civiles y políticos y de

derechos económicos sociales y culturales adoptados por la ONU en 1966, siguieron con esta incorporación. Antes de estos últimos pactos mencionados, en 1958 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 11, estableció la prohibición de la discriminación por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Así mismo, se ha encontrado que la ONU ha promovido avances importantes durante eventos internacionales como la IV Conferencia Mundial de la Mujer, donde se reconoció que todas las personas tienen derecho a decidir libremente sobre su sexualidad; de igual manera, en el marco del Plan Global de Acción de la Cumbre Hábitat II se dictaron disposiciones tendientes a fortalecer el lenguaje antidiscriminatorio de la Plataforma de Beijing (Organización de las Naciones Unidas, 1995). De la misma forma, organizaciones regionales como la Unión Europea han incluido reformas en su legislación que buscan cambios en cuanto al respeto a la diversidad sexual; es así como esta entidad optó por varias opciones, entre otras, empezar por dar fin al trato desigual hacia gays, lesbianas y bisexuales en temas de seguridad social como la adopción, los derechos sucesorales, entre otros; todo esto con el propósito de reducir la violencia contra personas LGBTI e implementar campañas contra la discriminación social contra gays, lesbianas y bisexuales. En conclusión, organizaciones como Human Rights se han opuesto a la violencia por parte del Estado hacia personas en razón de su orientación sexual.

Como se dio a conocer en los capítulos anteriores la situación para las personas pertenecientes a la población LGTBI en Colombia ha sido agudizada por diferentes situaciones sociales sin embargo el Estado ha trabajado para que sus derechos sean respetados a través de diferentes políticas enmarcadas en la defensa de los derechos humanos. A partir de estas

condiciones las instituciones públicas han sido obligadas a contribuir con el respeto y la protección de las personas de la comunidad LGTBI inicialmente por la Policía Nacional que tras varios episodios de violencia vulneraba la protección de estos de derechos. De los reportes de derechos humanos que señalan casos de abuso de autoridad por parte de la policía hacia las personas LGTBI, se ha señalado la importancia de trabajar con la policía nacional con el fin de que las autoridades garanticen el respeto y especial protección a la población LGTBI del país.

COLOMBIA DIVERSA en alianza con la organización Santamaría Fundación, promovieron que el Director General de la Policía Nacional expidiera la Directiva Transitoria 058 de 2009 y, posteriormente, la Directiva Permanente 006 de 2010, que señalan instrumentos para establecer medidas tendientes a garantizar el respeto y especial protección de las personas LGTBI tal como lo señala la Constitución Nacional. Como parte de esta asistencia técnica a la Policía Nacional en septiembre de 2010 se realizó el Encuentro Internacional de Experiencias Exitosas en Materia de Relaciones entre la Policía y las Comunidades LGTBI, donde participaron activistas LGTBI y policías de Colombia, Suecia y el Reino Unido.(Colombia Diversa, 2017)

En el Congreso de la República desde 2004 la fundación COLOMBIA DIVERSA ha realizado incidencia política sobre iniciativas legislativas de congresistas para la aprobación de leyes que reconozcan derechos a las personas LGTBI y sus parejas, tanto en sus discusiones técnicas jurídicas, como con líderes políticos y de Partidos, y de movilización de la opinión pública.(Colombia Diversa, 2017)

Se destacan proyectos sobre derechos patrimoniales y de seguridad social para las parejas del mismo sexo y sobre el estatuto antidiscriminación. Estos proyectos no fueron aprobados.(Colombia Diversa, 2017)

Mediante la Defensoría del pueblo se creó el Estatuto Antidiscriminación que busca eliminar la discriminación contra todos grupos vulnerables como entre otros, las personas LGTBI, a través de distintos mecanismos penales, administrativos y pedagógicos. Durante el 2005 y 2006, COLOMBIA DIVERSA al lado de organizaciones de mujeres, personas con diferentes capacidades, afro descendientes, indígenas, participó en el proceso de discusión del Estatuto Antidiscriminación y apoyó la redacción de la ley, que desafortunadamente no fue aprobada en el Congreso.(Colombia Diversa, 2017)

A partir del 2008 se crea el artículo 13 del decreto 4530 de 2008 del Ministerio del Interior y Justicia a través del cual se faculta a este organismo para crear lineamientos de política pública para la garantía de derechos de la población LGTBI en el Estado

colombiano. COLOMBIA DIVERSA participa de las mesas de apoyo técnico conformadas por activistas y grupos LGBTI de varias ciudades del país, como parte de la participación de la sociedad civil en la definición de esta política gubernamental planteada para el período 2011-2014.(Colombia Diversa, 2017)

Finalmente es posible concluir que Colombia es un Estado Social de Derecho en el cual la sociedad requiere de un trabajo mancomunado para educarse en el respeto de los derechos humanos de la población LGTBI, pues siguen siendo victimizados y discriminados por sus preferencias y tendencias sexuales dejando de lado la importancia de valores y principios fundantes de una sociedad libre de violencia como son el respeto, la tolerancia y la solidaridad.

Por parte del Estado Social de Derecho se deben establecer lineamientos que permitan que los empresarios a través de estímulos generen empleos para la población sexo/género diversa en situaciones de vulnerabilidad, encaminadas a garantizar cada uno de los fines estatales. También es relevante que se forme y se estimule al empleador para abrir las oportunidades de empleabilidad a través de garantías tributarias y otros beneficios, y establecer con instituciones oficiales mecanismos para facilitar la participación en procesos de formación profesional, técnica y tecnológica, que permita su preparación para el mundo laboral formal y competitivo y finalmente es necesario que el Gobierno trabaje de forma incesante para rediseñar una política de inclusión laboral tal como la que se determinó para las mujeres en el sector público para de esta forma coaccionar a las instituciones públicas y organizaciones privadas a brindar las condiciones requeridas que el trabajador con diversidad sexual e identidad de género lidere su proyecto de vida de forma digna, respetuosa e incluyente.

Conclusiones

Posterior a la culminación de cada uno de los capítulos planteados para la investigación denominada el derecho a la igualdad y no discriminación de los colectivos LGTBI en el Estado Social de Derecho Colombiano, es importante concluir mencionando que en el contexto histórico y legal, los colectivos con personas de orientaciones sexuales diversas a los estereotipos tradicionales de las sociedades han tenido una lucha para disminuir los actos discriminatorios y desiguales ante los derechos que se le reconocen al resto de la sociedad.

La discriminación ha estado inmersa en todas las épocas históricas y enmarcada por la influencia de factores como las costumbres culturales, las creencias religiosas y los ideales políticos conservadores y retrógrados que han cercenado el libre desarrollo y la expresión de los colectivos LGTBI, y que además han obstaculizado su proyección en la sociedad y en ámbitos como el laboral, social, familiar y profesional.

En Colombia posterior a la Constitución de 1991 se reconoce el trato igual en su articulado número 13, pero posterior a su puesta en marcha los legisladores poco a nada han regulado el libre desarrollo de los colectivos LGTBI en todos los ámbitos de la sociedad, avocando a estas comunidades a luchas legales y manifestaciones constantes en contra de los entes estatales para el reconocimiento de sus derechos. Es preciso que se reconozca que la gran aliada de estas luchas ha sido la Corte Constitucional fiel a sus funciones garantistas permitiendo que hoy en día la expresión cultural, sus derechos a la salud, a la pensión, patrimoniales como la herencia, de familia y fundamentales como el libre desarrollo de la personalidad no sean letra muerta y se

instituyan como políticas de obligatorio cumplimiento en todos los ámbitos de desarrollo del proyecto de vida de cada una de las personas pertenecientes a dichos colectivos.

Es preciso que se concluya entonces que en Colombia la discriminación con ocasión de la orientación sexual diversa es una problemática silenciosa que se esconde bajo el miedo y la necesidad de una estabilidad laboral que desencadena situaciones de vulneración a la dignidad humana, al respeto por la diversidad sexual, a la tolerancia, a los tratos dignos, a la igualdad, a la integridad y demás preceptos fundamentales del desarrollo de todo ser humano que sin importar su tendencia hacia el heterosexualismo u homosexualismo merece acceder, desarrollarse y mantenerse en el ámbito laboral de forma digna y estable. Las diversas formas de agredir y de discriminar se encuentran desde el lenguaje hostil bajo el cual las personas son objeto de burlas, chistes, apodos, agresiones verbales, ridiculización en frente de los demás compañeros y muchísimos más que bajo la necesidad de empleo debe soportar de forma callada para mantenerse en la vinculación laboral. En este ámbito también se encuentran otras formas de discriminación como lo son las imposibilidades de ascenso, la exclusión social, la imposición de estereotipos para usar el vestuario o actuar dentro de la compañía, las exigencias de mayor carga laboral, cumplimiento de funciones en horarios y días no pactados dentro de la reglamentación del contrato laboral y las estigmatización de que su orientación sexual les impide acceder funciones distintas de las que se derivan de la prostitución y de la peluquería.

Finalmente, es vital que se recuerde que el camino aún sigue siendo discriminatorio y que requiere de un cambio cultural y social para el trato con los colectivos LGTBI permitiéndoles ser libre en sus actuaciones y no condenados ni excluidos por los comportamientos propios de su personalidad, se requiere una verdadera construcción de tolerancia, paz, respeto y políticas

encaminadas a que el empleador brinde las oportunidades al trabajador diverso de sexo y género, se requiere mayor inclusión social para quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad para su formación profesional y de incentivos para los empresarios que se vean motivados de forma económica para la inclusión de trabajadores de la comunidad LGTBI en pro de avanzar como sociedad para superar las tiranías y conflictos ocasionados por las distinciones políticas, religiosas y culturales.

Referencias

- ADEIM -Simbiosis, Artemisa, Cattrachas, Criola, IGLHRC, & Red Nosotras LBT. (2006). *Lesbianas y discriminación laboral en América Latina*.
- Amnistía Internacional . (28 de Junio de 2005). [tps://www.es.amnesty.org](https://www.es.amnesty.org). Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/noticias/noticia/articulo/los-derechos-de-gays-lesbianas-y-personas-transgenero-no-se-respetan-en-al-menos-80-paises/>
- Bustamante, W. (2008). *Homofobia y agresiones verbales “la sanción por transgredir la masculinidad*.
- Colombia Diversa*. (2017). Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://www.colombia-diversa.org/p/sentencias.html>
- Corte Constitucional, Sentencia T-791 (2010). Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-791-10.htm>
- Defensa y promoción del derecho al trabajo de lesbiana*. (s.f.). Recuperado el 26 de Mayo de 2017, de <http://cf.caribeafirmativo.lgbt/todo/ATT1379702967.pdf>
- Dominguez, B. L. (30 de Agosto de 2015). LGTB: logros y retos en el siglo XXI. <http://elordenmundial.com>. Recuperado el 26 de Mayo de 2017, de <http://elordenmundial.com/2015/08/30/lgtb-logros-y-retos-en-el-siglo-xxi/>
- Fernández, Á. G. (2015). *La homosexualidad en la sociedad actual*. Recuperado el 24 de Mayo de 2017, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4252/1/TFG-L234.pdf>
- Guerrero, R. D. (2015). *Política Pública en Diversidad Sexual y de Género en el Departamento de Nariño*. Recuperado el 14 de Octubre de 2017, de <http://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2013/06/POLITICA-PUBLICA-NARI%C3%91O-FINAL-DIGITAL.pdf>
- <http://elordenmundial.com>. (30 de Agosto de 2015). Recuperado el 01 de Junio de 2017, de LGTB: logros y retos en el siglo XXI: <http://elordenmundial.com/2015/08/30/lgtb-logros-y-retos-en-el-siglo-xxi/>
- Los países donde ser gay es un delito . (20 de Diciembre de 2013). *BBC Mundo* . Recuperado el 31 de Enero de 2018, de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/12/131211_india_homosexualidad_global_am

- Observatorio de Construcción de Paz. (383). IDENTIDADES, Enfoque Diferencial y Construcción de paz. Obtenido de http://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/serie3_1.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo . (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Recuperado el 31 de Diciembre de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre*. Paris. Recuperado el 23 de Mayo de 2017, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Pérez, Á. A., & Correa, M. G. (2013). *Raros... y oficios : diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Recuperado el 31 de Octubre de 2017, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Richard, A. C. (s.f.). LGBT: Con el mismo derecho a los derechos humanos y la dignidad. *Migraciones Forzadas*. Obtenido de <http://www.fmreview.org/es/osig/richard.html>
- Rodríguez, L. G. (2017). *un acercamiento al contexto histórico-político desde los acontecimientos de mayo del 68 y las revueltas de stanwall in que dieron origen al surgimiento del movimiento LGBTI en Colombia*. Cartagena: Universidad De Cartagena. Recuperado el 13 de Octubre de 2017, de Universidad De Cartagena: http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4768/1/MOVIMIENTO%20LGBTI%20EN%20COLOMBIA_LUIS%20GERARDO%20MAZA.pdf
- Sentencia C-071, Referencia: Expediente D-10315. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio (Corte Constitucional 18 de Febrero de 2015). Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-071-15.htm>
- Sentencia C-075, Referencia: expediente D-6362 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil 07 de Febrero de 2007). Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-075-07.htm>
- Sentencia C-481 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO 09 de Septiembre de 1998). Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-481-98.htm>

Sentencia C-683, Referencia: expediente D-10371 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio 04 de Noviembre de 2015). Recuperado el 24 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-683-15.htm>

Sentencia SU-696, Referencia: expediente T-4.496.228 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado 12 de Noviembre de 2015). Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <http://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/14282/SU696-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sentencia T-098, Ref: Expediente T-23023 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo 07 de Marzo de 1994). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/T-098-94.htm>

Sentencia T-152 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil 05 de Marzo de 2007). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>

Sentencia T-152, Referencia: expediente T-1432604 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil 05 de Marzo de 2007). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>

Sentencia T-248, Referencia: expediente T-3.277.032 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub 26 de Marzo de 2012). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-248-12.htm>

Sentencia T-276, Referencia: expediente T-3'242.483 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub 11 de Abril de 2012). Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-276-12.htm>

Sentencia T-478/15 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado 03 de Agosto de 2015). Recuperado el 23 de Mayo de 2017, de [http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/T-478-15%20ExpT4734501%20\(Sergio%20Urrego\).pdf](http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/T-478-15%20ExpT4734501%20(Sergio%20Urrego).pdf)

Sentencia T-565, Referencia: expediente T-3.875.842 (Corte Constitucional. magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva 23 de Agosto de 2013). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-565-13.htm>

Sentencia T-717, Referencia: expediente T-3066688 (Corte Constitucional . Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas SILVA 22 de Septiembre de 2011). Recuperado el 13 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-717-11.htm>

Sentencia T-909, Referencia: expediente T-3102855 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez 01 de Diciembre de 2011). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-909-11.htm>

teleSUR/La Tercera-El Tiempo/ep-ng / ACH. (05 de Noviembre de 2015). <http://www.telesurtv.net>. Recuperado el 03 de Junio de 2017, de Conozca los países donde se permite la adopción igualitaria: <http://www.telesurtv.net/news/Conozca-los-paises-donde-se-permite-la-adopcion-igualitaria-20151105-0048.html>

www.colectivodeabogados.org. (18 de Mayo de 2012). Recuperado el 26 de Mayo de 2017, de En Colombia es patente la discriminación y exclusión de población LGBT en espacios laborales: <https://www.colectivodeabogados.org/En-Colombia-es-patente-la>

www.colombia-diversa.org. (s.f.). Recuperado el 31 de Mayo de 2017, de <http://www.colombia-diversa.org/2012/12/>

www.hhri.org. (s.f.). Recuperado el 25 de Mayo de 2017, de Derechos De La Comunidad Lgbt - Lesbianas, Gays, Bisexuales Y Transexuales: <http://www.hhri.org/es/thematic/LGBT1.html>