PERSONAS TRABAJADORAS LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÈNERO, INTERSEXUALES, QUEER, MÁS
ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

Teniendo en cuenta que según cifras del Dane, en 2022 publicó la gran encuesta integrada de hogares 501.000 son lesbianas, gays, bisexuales y trans, equivaliendo al 1,4% de la población mayor de edad del país, dejando por fuera de la medición a las personas intersexuales y queer. Se observa entre mayo de 2021 y abril de 2022, la tasa de ocupación de la población LGBT fue de 61,1% y la tasa de desempleo de 16,1%.

La posición ocupacional desempeñada fue de obrero o empleado particular con un 49,8%, trabajador por cuenta propia del 39%, obrero o empleado del gobierno en un 4.9%, empleado doméstico con el 2%, empleador con el 1.5%, jornalero con el 1,4% y trabajador familiar sin remuneración con el 1.3%.

La Constitución Política de 1991 consagró al trabajo como un principio y un derecho fundamental del ordenamiento jurídico colombiano, definido en el Artículo 25 como un derecho y una obligación social.

Las personas de los sectores LGBTIQ+ tienen 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”.
• La libertad derecho a realizar la propia voluntad, obrando en el marco de la Constitución y la Ley.
• La intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tengan con el mínimo de injerencias exteriores.
• La honra, respeto y estima por la persona, sus virtudes y méritos, entendida la honra como: “La estimación o deferencia con la que cada persona debe ser tenida

por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan, en razón a su dignidad humana, es un derecho que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad".

• La libertad, la intimidad y la honra son derechos generales, absolutos, inalienables, imprescriptibles e irrenunciables.

• La salud mental de los trabajadores, trabajadoras, empleados y empleadas.

• La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la empresa.

Un estudio del Centro Nacional de Consultoría y la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia, señaló que más del 50% del personal que trabaja en áreas de talento humano no tiene conocimiento sobre cómo abordar los temas de diversidad sexual en el entorno laboral.

Las tres grandes barreras para esta población a la hora de buscar trabajo, todas por su orientación o identidad de género:

Impedimento para ascender
Despidos por manifestación abierta
Convocatorias o procesos de selección discriminatorios

La educación, el diálogo y la tolerancia son importantes a la hora de derribar estigmas, estereotipos y prejuicios. El trabajo debe ser un espacio de apertura a la diferencia, en donde se valoren las buenas prácticas y profesionalismo, pero también, un buen personal.

Por otro lado, la Ley 1752 del 2015 sanciona penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Quien impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de las personas por las razones anteriormente mencionadas, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36)

meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Un informe del Banco Interamericano de Desarrollo –BID–, divulgado en 2021, prendió las alarmas ante las dificultades que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ para insertarse en el mercado laboral:

Estas personas son discriminadas durante su educación, tanto por parte de los profesores como de los otros estudiantes. Esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales.

El informe también advierte que cuando las personas pertenecientes a esta comunidad intentan acceder al mercado laboral encuentran reacciones negativas de los reclutadores, especialmente si estos son hombres heterosexuales. Además, ganan menos y tienen mayor probabilidad de sufrir acoso o recibir un trato injusto en su lugar de trabajo.

“la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ también es clave para potenciar el crecimiento económico”

Otro punto importante es que la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ también es clave para potenciar el crecimiento económico. Cabe recordar que, según la teoría clásica económica, la productividad es uno de los factores determinantes del crecimiento potencial de cualquier economía. Por lo tanto, sin importar el género o la orientación sexual se debe integrar a cualquier persona.

Mercado laboral colombiano es discriminatorio con la comunidad LGBTIQ+

Desde hace muchos años se ha venido trabajando en la inclusión laboral de mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad y adultos mayores; sin embargo, ahora se tiene que contemplar la inclusión de otros grupos minoritarios,

tales como afrocolombianos, indígenas, comunidad LGBTIQ+ y algunos grupos religiosos. Según la OIT y la OCDE, estas inclusiones quedan pendientes por aplicar en las políticas de país y empresas de la actualidad.

Respecto a lo anterior, el analista laboral Jaime Tenjo menciona en la revista Semana que “es bueno porque hace que nuestros datos sean más comparables con los de otros países. Asimismo, permitirá ampliar la claridad para que las políticas en materia de empleo sean acertadas”.

De igual manera, según estudios de la Cámara de Comerciantes LGBT y el Centro Nacional de Consultoría, solo cuatro de cada 100 personas trans en Colombia cuentan con un contrato laboral.

Felipe Cárdenas, presidente de la CCLGBT (Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia), en entrevista con Forbes dice que “esta es una deuda histórica que el país tiene con esa comunidad y que hace falta atender de manera urgente”.

Cárdenas añade que “es prioritario fortalecer las rutas de empleo para la comunidad LGTBIQ+ en las organizaciones. Esto, especialmente en zonas apartadas del país, pues muchas de las iniciativas que se adelantan en pro de la diversidad sexual terminan quedándose solo en las grandes ciudades”.

Llevar los derechos de estas comunidades del papel a la práctica.
“Desbogotanizar” las oportunidades de empleo y emprendimiento.
Extender la necesidad de empleo formal de la comunidad trans.

Cárdenas concluye diciendo que “si bien Colombia es el segundo país de América Latina con la legislación de derechos LGBTIQ+ más avanzada de la región, los derechos en algunas zonas del país, especialmente en las más apartadas, siguen en el papel. Debemos ‘desbogotanizar’ todas las iniciativas de empleo y

emprendimiento hacia esa comunidad, pues hay un gran desafío en la Colombia rural".

Si bien es cierto que en Colombia hay un programa de inclusión laboral fortalecido, gracias a normativas como la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1618 de 2013, algunas compañías medianas o pequeñas, aún no cuentan con la infraestructura necesaria para implementar efectivamente programas de inclusión laboral (Michael Page, s.f.), lo cual sesga las oportunidades laborales y el cumplimiento de la legislación que cobija a las minorías como los pertenecientes a la comunidad LGBT.

La inclusión laboral incide positivamente en el ambiente laboral y la productividad organizacional creando mercados justos y equitativos, generando un crecimiento a nivel de la organización y creando adecuados entornos sociales para una mejor calidad de vida (Michael Page, s.f.).

Por ende, Michael Page (s.f.) refiere que:
La contratación diversa e inclusiva ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores que componen la fuerza laboral en Colombia y el mundo. Hoy, los procesos de selección tienen menos condiciones excluyentes y se concentran más en el conocimiento técnico y las habilidades necesarias para un cumplimiento exitoso del rol requerido. (párr.2)

Adicional a ello, la inclusión laboral de la comunidad LGBT permite generar cambios positivos en la Salud Mental definido como un estado de bienestar que genera satisfacción en todos los aspectos de su vida.

Con base en lo anterior, debido a la falta de oportunidades laborales se genera la exclusión denominada como una situación social producida por la dificultad que una persona tiene para integrarse a alguno de los sistemas de funcionamiento social. (Solican. s.f.)

A raíz de que no se conocía explícitamente mediante una encuesta el número de personas que se identifican con la comunidad LGBT es complejo reconocer los vacíos y realidades frente a la inclusión laboral en Colombia.

El coordinador del área de Derechos Humanos de Colombia Diversa, infiere en que algunos aspectos que necesitan políticas públicas en favor de personas LGBTIQ+ son la educación en los hogares y colegios, para prevenir la violencia y la discriminación; el ámbito laboral, ya que, para muchos, especialmente personas trans, es difícil ubicarse laboralmente por la discriminación; y en el acceso a la justicia. (Pérez, 2020, párr. 15)

El Gobierno Nacional debe buscar estrategias para que se conozca en todo el territorio las necesidades especiales que vive la comunidad LGBTIQ+ para generar un cambio social, mejorar su calidad de vida, su salud mental y prevenir injusticias, en donde puedan defender sus derechos apoyados de políticas públicas que se cumplan cuando haya lugar.

Esta problemática actual genera vacíos en la construcción de nuevas oportunidades generadas por la falta de información, la marginación y la exclusión frente a la realidad de la comunidad LGBTIQ+.

En lo que respecta a la inclusión laboral en la comunidad LGBTIQ+, genera bajos ingresos y oportunidades laborales lo cual llega a convertirse en un conflicto social causando que lleguen a tomar decisiones complejas en sus vidas, buscando sobrevivir por medio de la prostitución, ventas ambulantes, entre otros, sin permitir explorar sus capacidades y talentos simplemente por su orientación e identidad de género diversas.

Es importante resaltar que el Banco Mundial aborda los temas de orientación sexual e identidad de género mediante su compromiso con la igualdad de género y la inclusión social.

El Banco Mundial (2015), creó un grupo de trabajo sobre orientación sexual y la identidad de género, con el fin de poner un mayor énfasis en estas cuestiones, así como para encabezar un esfuerzo coherente en esta materia. El grupo multisectorial está conformado por miembros de diferentes unidades del Banco Mundial, lo que ofrece oportunidades para influir en los actuales y futuros estudios analíticos y labores operacionales.

Así mismo anunció la creación del cargo de asesor mundial en materia de orientación sexual e identidad de género, quien tiene la función de ejercer el liderazgo intelectual y proporcionar orientación técnica a los equipos del Banco Mundial, y además mejorar la coordinación del Banco con las organizaciones de la sociedad civil, los organismos de la ONU, y otros asociados y partes interesadas. (Banco Mundial, 2016, párr. 6)

A pesar de algunos avances legales y sociales, la comunidad LGBTIQ+ siguen enfrentando discriminación y violencia generalizada en muchos países. Esta discriminación y violencia conlleva a la exclusión y esta exclusión tiene efectos adversos tanto en la vida de las personas LGBTIQ+ como en las comunidades y economías en las que interactúan.

Tal como lo indica el Banco Mundial (2015), cada vez más pruebas indican que las personas LGBTIQ+, obtienen resultados educativos más bajos debido a la discriminación, el rechazo y la violencia; registran tasas de desempleo más altas, y sufren la falta de acceso a vivienda, servicios de salud y financieros apropiados. Como resultado, es probable que las personas LGBT estén sobrerrepresentadas en el 40 % más pobre de la población.

Si no se encuentran estudios y estadísticas relacionadas con la comunidad LGBTIQ+ genera un obstáculo fundamental. El Banco Mundial (2016), afirma que los datos cuantitativos sólidos sobre las experiencias de desarrollo y resultados diferenciales de las personas LGBTIQ+ especialmente en los países en desarrollo son muy escasos y esta carencia pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de poner fin a la pobreza y la desigualdad.

En un estudio realizado en la India por el Banco Mundial (2016) acerca de “El costo económico del estigma y la exclusión de las personas LGBT” suscita que un modelo conceptual vincula la exclusión de las personas LGBT y el desarrollo económico a través de:

Menor productividad y menor producción como resultado de la discriminación en el empleo y las limitaciones en la oferta laboral.

Inversión ineficiente en capital humano debido a menores rendimientos de la educación y discriminación en los entornos educativos.

Pérdida de producción como resultado de disparidades en salud vinculadas a la exclusión.

Los servicios sociales y de salud necesarios para abordar los efectos de la exclusión que se podrían gastar mejor en otros lugares.

En cuanto a la legislación en los reconocimientos jurídicos en Colombia, como lo indica Mejía (2010):

Se debe mencionar que la Constitución Política de 1991 fue fundamental en el proceso histórico de reconocimiento de derechos a los homosexuales, por los valores y principios que consagra y por los instrumentos de protección jurídica como la acción de tutela, la cual se convirtió en una herramienta para la defensa de esta minoría. De igual manera, las acciones públicas de inconstitucionalidad o inexequibilidad han sido un mecanismo indispensable para alcanzar en ciertos derechos o situaciones jurídicas la igualdad de trato frente a parejas heterosexuales, respeto a la diferencia por orientación sexual y no discriminación. (p.15).

Por esta razón, entre las sentencias para el reconocimiento de la comunidad LGBTIQ+ se encuentra la T-152 de 2007. Derecho al trabajo de la Corte Constitucional Colombiana y expone que:
En el momento de contratar, no debe haber diferencia alguna en razón del sexo, raza, categoría social y que el trato diferente está reservado para fenómenos que puedan presentarse, no obstante que se fundamente en motivos razonables que justifiquen la diferencia. Cada caso particular debe analizarse, aplicando la regla de justicia, según la cual, hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual, pues se debe partir del supuesto de que todas las personas, como sujetos de derechos, deben ser tratadas con la misma consideración y reconocimiento, y que, todo tratamiento distinto, debe justificarse bajo argumentos donde prime la razonabilidad y la proporcionalidad. (párr.1)

También se han aprobado una serie de sentencias que visibilizan los derechos de la comunidad LGBTIQ+ las cuales caben destacar:
C-811 de 2007, la cual hace referencia a la Seguridad Social en Salud para parejas homosexuales con dependencia económica en el régimen contributivo, relacionado con el ejercicio de la opción sexual al decidir conformar una pareja con quien se considere y con respecto al derecho a la salud se considera la existencia de su fundamentalidad, sin más requisito que la declaración ante notario de la relación.

C-075 de 2007, régimen patrimonial de compañeros permanentes-parejas homosexuales/parejas homosexuales y Unión Marital de Hecho-protección patrimonial/parejas homosexuales-vulneración de la dignidad humana y libre desarrollo de la personalidad al excluirlos de régimen de protección patrimonial, por lo cual la Corte Constitucional considera que hay discriminación en torno a la posibilidad de conformar un proyecto de vida en común que produce efectos jurídicos patrimoniales y económicos, que al no hacerlo generaría desprotección a la pareja homosexual con respecto a la pareja heterosexual.

C-029 de 2009, equiparación de derechos de las parejas del mismo sexo con respecto a la protección patrimonial de la Afectación a Vivienda Familiar, a la obligación alimentaria, la adquisición de la nacionalidad colombiana por adopción, el derecho de residencia en el Departamento de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, el principio de no incriminación, las circunstancias de agravación punitiva, la inasistencia alimentaria, la tutela y la curatela, la comisión del delito de malversación y dilapidación de bienes familiares, la violencia intrafamiliar, el delito de amenaza a testigo, el derecho a la verdad, justicia y reparación con respecto al reconocimiento de la condición de víctima, desaparición forzada, secuestro, la aplicación del régimen especial de salud de las fuerzas militares y de policía, el subsidio familiar en servicios, subsidio familiar en vivienda, beneficiarios de las indemnizaciones del SOAT en accidentes de tránsito, y el acceso y ejercicio de la función pública del cual se deriva que en todas estas situaciones se debe leer que aplica para parejas heterosexuales y homosexuales.

C-577 de 2011, por la cual autoriza la realización de "contratos solemnes y formales" entre parejas del mismo sexo, con el fin de que puedan constituir sus familias y acceder a la protección legal dispuesta para ese tipo de organización social.
SU-214 de 2016, matrimonio igualitario entre personas del mismo sexo, exhortando a Registradores, Notarios, Procuradores a no poner trabas a quienes deciden unirse en matrimonio tratándose de parejas homosexuales.

T-143 de 2018, uso de uniforme de sexo opuesto en persona transgénero a efectos de la protección de la identidad de género ordenando a su vez al empleador y a la Caja de Compensación Familiar a adecuar los manuales internos y crear procedimientos a seguir para el suministro de dotación e implementos de protección personal teniendo en cuenta la identidad de género de los trabajadores y las trabajadoras.

T- 476 de 2014, solicitud de libreta militar para acceder a un contrato de prestación de servicios para persona transgénero, por lo cual la Corte Constitucional consideró

que es un requisito desproporcionado para el acceso a mejores condiciones de calidad de vida por lo cual se ordena la inaplicación del articulo 36 de la ley 48-1993 eliminando la presentación de la tarjeta militar para la suscripción de un contrato de prestación de servicios o un contrato laboral para la garantía del derecho al trabajo asegurando la vida en condiciones de dignidad.

SU-440 de 2021, derecho fundamental a la seguridad social en pensión de vejez para mujer transgénero con la aplicación de trato paritario entre mujeres cisgénero y transgénero, considerando la aplicación del derecho fundamental a la identidad de género y la prohibición de discriminación en razón de la identidad de género. Dentro de la sentencia es importante resaltar que para efectos pedagógicos se presentaron las identidades cisgénero, identidades transgénero (femineidades trans, masculinidades trans y género no binario) y las identidades ancestrales.

T-310 de 2022, ejercicio de la prostitución en personas transgénero que será analizada en el presente texto.

En el mundo aún se encuentran 70 países donde las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo están castigadas por ley tal como lo indica Castedo (2019):
La situación de la homosexualidad difiere mucho entre países, desde los más protectores que incluyen en sus constituciones la prohibición de discriminar por orientación sexual a los que establecen pena de muerte contra quienes mantienen relaciones con personas de su mismo sexo. (párr.2)

La organización ILGA -Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Trans e Intersexuales (2019), con sede en Suiza, pero con miembros en todo el mundo publicó recientemente un informe en el que muestra cuál es la situación legal de esta cuestión.

En nueve países del mundo, incluyendo tres latinoamericanos, existe una protección constitucional contra la discriminación por orientación sexual, sea de forma explícita o por decisión de la justicia, los cuales son Sudáfrica, Bolivia, Ecuador, México, Nepal, Portugal, Suecia, Fiyi y Suiza.

En América Latina, en lo que refiere a protección en el empleo se encuentra Cuba, Nicaragua y Venezuela.

En Cuba mediante la Ley 116-2014 Código del Trabajo: Incluye la igualdad entre los "principios fundamentales" que rigen el derecho al trabajo, estableciendo la no discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana (artículo 2).

En Nicaragua, el Código Penal de 2008, en su artículo 315 sobre "delitos contra los derechos laborales" establece: Discriminación, servidumbre, explotación: quien discrimine en el empleo por razón de nacimiento, nacionalidad, afiliación política, raza, origen étnico, opción sexual, género, religión, opinión, posición, económica, discapacidad, condición física, o cualquier otra condición social, será penado con prisión de seis meses a un año y de noventa a ciento cincuenta días multa.

Finalmente, en Venezuela en su artículo 21 de la Ley Orgánica del Trabajo de 2012, de las Trabajadoras y Trabajadores, carecen de mecanismos que permitan implementar estrategias reales y efectivas para evitar la discriminación y la desigualdad.

En cuanto a protección amplia contra la discriminación y orientación sexual en el cual incluye acceso a Salud, Educación, Bienes y Servicios de los países de América Latina se encuentran Brasil, Chile, Honduras, Perú, Uruguay y Colombia (Informe ILGA, 2019).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, cuando se habla de empleo se remonta a los años 90, en los cuales aun cuando no estuviese establecida su definición en diccionarios y libros jurídicos; se comienzan a dimensionar las primeras acepciones como tal; entendiéndolo inicialmente como aquella capacidad para integrarse en el medio laboral, teniendo en cuenta las capacidades, nivel de productividad y desempeño de las personas (Rentería & Malvezzi, 2008, p. 8); donde claramente esta concepción está limitada exclusivamente al ámbito económico, mediado por el tránsito de la situación de desempleo a la de empleo y de la obtención y mantenimiento en éste (Cala, Gutiérrez, Barragán, & Valero, 2011, p. 43).

El mercado laboral en Colombia con cifras a febrero de 2020, cuando la emergencia sanitaria por Covid-19 no se había decretado en el país, mostraba una moderada recuperación del empleo en el área urbana, mientras el deterioro en el sector rural continuaba, A partir del mes de marzo por la emergencia sanitaria afectaron en mayor medida el empleo urbano e informal (Banco de la República, 2020, párr. 1).

El Informe Nacional de Empleo Inclusivo (2019) indica:
El acceso al empleo está a su vez condicionado por lo que ocurre en las trayectorias de educación, formación e intermediación. En la medida que las personas acceden de manera oportuna a servicios de calidad que le permitan resultados concretos respecto a la potenciación de competencias y acceso a información, su probabilidad de acceso y permanencia al mercado laboral aumenta. En este sentido, servicios de educación, formación e intermediación con calidad y pertinencia son cruciales para las metas de movilidad social que quiere alcanzar el país. También lo son para que los resultados alcanzados en los últimos años en superación de la pobreza se sostengan. (p.1)

Esta es la apuesta de Modelo de Empleo Inclusivo, tal como afirma el Informe Nacional de Empleo Inclusivo (2019, p.2), y es impactar mediante la motivación para que cada año se publique un informe que le muestre al país cómo están estas

poblaciones y cuáles son las condiciones de cada aspecto clave de sus trayectorias. Para que este esfuerzo tenga más incidencia en la práctica, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo - INEI tiene un panorama territorial que no solo visualiza las particularidades de cada ciudad, sino que busca identificar los esfuerzos que ya realizan numerosos actores institucionales que se encuentran en la agenda de empleo inclusivo.

En cuanto a la empleabilidad de la comunidad LGBTIQ+ en el país, la encuesta del Centro Nacional de Consultoría (2019, párr. 3), sobre empleabilidad y diversidad, reveló que existen barreras para las personas LGBT, en especial mujeres y hombres transgénero, en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas a la hora de realizar procesos de selección y contratación, y la Encuesta de Clima Escolar LGBTIQ+ Colombia Diversa (2016, párr.5), en términos de acceso al mercado de trabajo, ha señalado que esta población enfrenta barreras organizacionales asociadas a los prejuicios por parte del empleador, que pueden resultar en procesos de selección menos objetivos.

Prostitución y discriminación interseccional: el caso de las mujeres transgénero.

Los motivos de discriminación enunciados en el artículo 13 de la Constitución Política, como la raza, el sexo o la orientación política no se despliegan de manera aislada en las relaciones sociales, por el contrario, suelen encontrarse en una misma persona o grupo, profundizando las desventajas en las que se encuentran. Así lo advirtieron inicialmente las mujeres afrodescendientes, quienes encontraron que padecían formas diferenciadas de discriminación en comparación con las mujeres blancas.

Esta corporación ha expuesto que “ante la colisión de diversos componentes de desigualdad se ha implementado el concepto de interseccionalidad, el cual permite, por un lado, comprender la complejidad de la situación y, por otro, adoptar las

medidas, adecuadas y necesarias para lograr el respeto, protección y garantía de sus derechos".

En este sentido, la Corte Constitucional ha explicado la intersección de factores de discriminación en el caso de la violencia contra la mujer, pues muchas de ellas están expuestas no sólo por ser mujeres, sino por "su edad, en el caso de las niñas o adultas mayores; su situación financiera, cuando tienen escasos recursos económicos; su situación de salud física o sicológica, como sucede en el caso de quienes se encuentran en estado de discapacidad; su orientación sexual; su condición de víctimas de violencia o del conflicto armado, de desplazamiento forzado, de refugiadas; de migrantes; de mujeres que habitan en comunidades rurales o remotas; de quienes se encuentran en condición de indigencia, las mujeres recluidas en instituciones o detenidas; las mujeres indígenas, afro descendientes o miembros de población Rom; las mujeres en estado de embarazo, cabeza de familia, víctimas de violencia intrafamiliar, entre otros".

En este mismo sentido, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, ha resaltado que existe una "relación entre la orientación sexual y la identidad de género y otras cuestiones, por ejemplo, el racismo, la pobreza, la migración, la discapacidad y otros factores".

De modo que la interseccionalidad es una categoría que visibiliza los casos en los que la discriminación que sufre una persona o un grupo de personas se intensifica debido a la combinación de distintas causas. Esto significa que la posibilidad de ser discriminado aumenta y que, cuando esta ocurre, puede ser mucho más lesiva y afectar gravemente los derechos en juego.

En este contexto, las mujeres transgénero están expuestas a escenarios de discriminación basados en su identidad sexual, que se manifiestan desde agresiones verbales hasta homicidios

De modo que si las mujeres trans, por el sólo hecho de expresar una identidad de género diversa están expuestas a distintos tipos de discriminación y violencia, aquellas que se dedican a actividades de prostitución están en un mayor riesgo de experimentar tales situaciones, debido a la discriminación múltiple: en ellas convergen dos motivos distintos de discriminación: la identidad de género y el estigma social de la actividad que realizan.

En el gobierno del cambio se ha implementado la Directiva 01 de 2023, en la cual se ha ordenado a todas las Entidades del Estado a generar un protocolo de prevención de violencias en el espacio de trabajo a efectos de prevenir, atender y sancionar todas las formas de discriminación, incluyendo la que se realiza en razón de la orientación sexual y la identidad de género.

En el marco de la Sentencia C310-2022 se puso en discusión el trabajo sexual de mujeres cisgénero y transgénero con respecto a actos de violencia y discriminación por parte de la Alcaldía y la Policía generando violencia institucional. En el análisis la Corte habla del estigma de las mujeres dedicadas a las actividades de prostitución al considerarlas como inmorales imponiendo a las mujeres el cómo deben vivir su sexualidad. Igualmente, el bajo goce de derechos sociales de las personas dedicadas a la prostitución al ser históricamente discriminadas por lo cual la Corte consideró que se trata de sujetos de especial protección constitucional. Adicionalmente, la actuación policiva debe respetar la libertad de reunión y detener las agresiones que se dan por parte de la sociedad civil. Para terminar, es interesante desde la sentencia la necesidad de la compatibilidad del uso del suelo para actividades de alto impacto y las de uso residencial para la garantía de derechos de quienes ejercen la prostitución como una forma de trabajo.