

***Mujeres trans, una doble discriminación. Fortalecimiento institucional desde la gerencia social para la inclusión social y la garantía de sus derechos***

Acosta Camacho Olga Lucía  
González Verano Viviana  
Prieto Rodríguez Yean Merilins

El presente artículo pretende reflexionar sobre una problemática compleja, porque impacta en todas las áreas de ajuste, a saber: familiar, social, económica, educativa, laboral y espiritual, y es la discriminación y exclusión que ha sufrido la comunidad LGBTI, pero particularmente las mujeres trans en su transcurrir vital llegando a la vejez, ya que son personas que no pasan inadvertidas en cualquier lugar, pues y en su deseo de tener el aspecto de mujer tal como se sienten, realizan cambios o transformaciones que la sociedad supone que no corresponden debido a que son personas que nacieron en la década de los años 50 y antes, periodo en el que los procesos sociales, culturales, políticos y religiosos eran diferentes, sin contar con que correspondió una de las épocas de violencia más fuertes del país, a raíz de los partidos políticos, en las que se produjeron desplazamientos, masacres y desapariciones.

Se busca reflejar cómo una posible respuesta para ese intrincado mundo de problemáticas sea una visión desde la Gerencia Social, porque no se puede seguir con acciones desde lo social que terminan siendo mínimas para la dimensión de las problemáticas, pero tampoco se pueden seguir desarrollando soluciones desde ambientes estériles que son los escritorios y las sedes administrativas, que no reconocen el territorio y sus dinámicas.

Por eso se requiere visibilizar esta problemática, pero con una visión de desarrollo, de gestión pública, una visión de Gerentes Sociales.

*Palabras claves:* Mujeres trans, Género, Gerencia Social, Garantes de Derechos.

**Trans women; a double discrimination. Institutional Strengthening from the Social Management for Social Inclusion and the Guarantee of their rights.**

This article aims to reflect on a complex problem, because it impacts all the adjustment areas, namely: family, social, economic, educational, labor and spiritual, and it is the discrimination and exclusion that the LGBTI community has suffered, but particularly the trans women in their vital passage reaching old age, as they are people who do not go unnoticed anywhere, because and in their desire to look like women as they feel, make changes or transformations that society assumes do not correspond because they are people born in the 1950s and before, a period in which social, cultural, political and religious processes were different, without counting on one of the strongest periods of violence in the country, root of the political parties, in which there were displacements, massacres and disappearances.

It seeks to reflect how a possible response to this intricate world of problems is a vision from the Social Management, because you can not continue with social actions that end up being minimal for the dimension of the problems, but you can not continue to develop solutions from sterile environments that are the desks and administrative headquarters, which do not recognize the territory and its dynamics.

That is why it is necessary to visualize this problem, but with a vision of development, of public management, a vision of Social Managers.

Keywords: Trans women, Gender, Social Management, Rights Guarantors.

La cultura Colombiana, y en general en Latinoamérica, es considerada patriarcal y por tanto machista; es decir, se dan estereotipos de género y relaciones de poder en los que los hombre tienen más privilegios y las mujeres, además de tener más cargas, tienen lugares de menor poder y son *objetivizadas*. Adicionalmente, están definidos dos roles o dos géneros, a saber masculino y femenino, que están relacionados a la anatomía, ser hombre o ser mujer. Así mismo, la sexualidad fue asociada a la reproducción por lo que la heterosexualidad es la norma.

Sin embargo, lo normativo no es lo general, es decir, existen personas que no caben dentro de esos parámetros, dado que su construcción de género no depende de su anatomía o sexo biológico, y por otro lado, dado que la sexualidad es más que la genitalidad, la heteronormatividad tampoco es un único sentir. Es por ello que se habla de la diversidad

sexual y de género, en busca de incluir las diferencias que son tan particulares como cada persona.

Las mujeres trans hacen parte de esa diversidad, e incluye las llamadas travestis, transexuales, transgénero, que son personas que su sentir, su expresión de género, no depende de sus características anatómicas. Sin embargo, ello las lleva a lugares de discriminación, la transfobia es el acto de discriminar a alguien por su condición de trans, y es una acción generalizada, desde sus hogares, ambientes educativos, ambientes laborales, y sociales:

En sentido más específico, algunas de las problemáticas de las mujeres trans son: el acceso a la educación, lo que afecta sus campos laborales. Según la lectura de realidades de Zona Centro LGBTI, *“En la localidad de Mártires especialmente, existe una gran deuda social sobre las personas transgénero que por las dinámicas de violencias simbólicas, físicas, sociales y psicológicas, no han permitido que muchas de ellas hayan logrado culminar sus estudios de primaria y bachillerato y en una ínfima proporción de educación superior y como resultado de esta situación se han perpetuado situaciones de marginalidad alrededor de las cuales la prostitución y la peluquería son en la práctica la única posibilidad de sobrevivencia económica.”* (Cortés, 2014).

El acceso a salud es otro problema. Diariamente en las noticias se ven personas en general que no han podido acceder a medicamentos, cirugías, ayudas técnicas o citas con especialistas, independiente del régimen de afiliación. En el caso de las mujeres trans no se tienen protocolos para la hormonización, no es fácil acceder a las cirugías de feminización, sin contar con el trato que pueden recibir por el personal de salud “prejuicios y falta de conocimiento acerca de sus cuerpos e identidades por parte de profesionales y proveedores de salud, en ocasiones, para nombrar algunos ejemplos, se les cataloga o clasifica por dicho desconocimiento, como gays u hombres que tienen sexo con hombres, se les ridiculiza y se les trata en masculino” (Pérez, 2017). Sumado a esto, existen ofertas de estas intervenciones en lugares que no tienen supervisión ni seguimiento médico, en los que se realizan procedimientos de manera artesanal, con líquidos que no están dispuestos para ello.

La falta de redes familiares, dado que “muchas de ellas decidan a temprana edad abandonar o sean expulsadas de sus hogares y partir de allí, comenzar un periplo de desplazamientos e inmigración.” (Pérez, 2017).

La parte laboral es limitada. Teniendo en cuenta la deserción escolar y la falta de redes de apoyo, las posibilidades laborales son reducidas y por lo general informales, “el mundo del trabajo es donde se expresan mayores discursos de discriminación y exclusión hacia su construcción identitaria, cerrando posibilidades de ascenso social, lo que las condiciona al mundo del trabajo sexual callejero y mantenerse en un círculo vicioso de precariedad y violencias.” (Pérez, 2017).

Si a este panorama se suma que las mujeres trans que actualmente tienen 60 años o más, son personas que realizaron su tránsito y vivieron su vida fuera de los movimientos sociales que actualmente existen y luchan por los Derechos, de las tecnologías que permiten acceder a la información, de la globalización de la información, sin querer por ello decir que las personas trans de la generación de hoy no estén pasando por procesos de discriminación y exclusión, pero sí son diferentes en términos de posibilidades y oportunidades.

Debido a lo anterior es que se requiere una atención integral y el Estado, como garante de Derechos, tiene la obligación de ser quien genere una respuesta. Existen políticas públicas con las que se busca dirigir y articular las acciones de diferentes entidades; sin embargo, en la aplicación se presentan inconvenientes.

Es por ello que se busca el fortalecimiento institucional partiendo de uno de los servicios que ofrece el distrito, *Apoyos para la Seguridad Económica* hace parte del proyecto Envejecimiento Digno, Activo y Feliz de la Secretaría Distrital de Integración Social. El servicio consta de la entrega en efectivo de un subsidio de \$120.000 mensuales. El servicio es parte de la implementación de la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez, en el que existe un enfoque diferencial que conlleva a que un criterio de priorización sea el ser mujer trans para los 4 servicios que tiene.

Sin embargo, en la ejecución y debido a, por ejemplo, a largas listas de espera, carga laboral, entre otros aspectos, no se realiza esa priorización y en algunos casos, el trato que ofrecen los y las profesionales que representan la entidad no son con base en el

reconocimiento de la identidad de género, y por tanto son segregantes y hasta ridiculizantes. Estos aspectos hacen parte del diagnóstico estratégico que se realizó y con el que se diseñó una estrategia desde 4 perspectivas, a saber: de Beneficiarios o Usuarios, Financiera, de Procesos Internos y de Crecimiento y Aprendizaje.

Así mismo, se propuso el desarrollo de una alianza “Lili porque las mujeres trans también cuentan” entre entidades públicas, privadas, organizaciones civiles y de cooperación internacional, cuyo objetivo sería realizar acciones de inclusión social de mujeres trans mayores de 60 años, que les proporcione posibilidades para mejorar su acceso a servicios básicos y garantía de derechos fundamentales.

Por último y teniendo en cuenta que toda organización posee conflictos, se estableció una matriz en la que se identifican las partes, circunstancias, los desencadenantes y consecuencias; se pondera la probabilidad y se estima el impacto, así como proporcionar alternativas de solución.

Como conclusiones podemos mencionar que visibilizar las problemáticas de las mujeres trans personas mayores y a ellas mismas, es un tema urgente y vital si se tiene en cuenta que la probabilidad de vida es de 35 años según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Se requiere más que de esfuerzos mancomunados, una estrategia gerencial que oriente las acciones, los presupuestos, evalúe y genere aprendizajes, desde una visión del territorio, de las necesidades que la comunidad y los diferentes actores identifiquen y prioricen.

Se requiere, por parte de la academia, que se generen espacios de discusión sobre la diversidad, que va más allá de la identidad de género o sexual, que sean espacios de inclusión, de desarrollo, de integralidad.

Igualmente, se requiere seguir investigando, generando conocimiento que guíe y acompañe la praxis, conocimiento humanizado que busque un desarrollo a escala humana.