

“Aquí estamos las maricas”: la gerenta no binaria que trabaja con Francia Márquez habla de política LGBT y ley trans

Por: JUAN DAVID LÓPEZ MORALES. 18/08/2023

La gerenta para la Diversidad Sexual y Derechos LGBTIQ+ de la Vicepresidencia de la República, Francesca Mcquid, nos cuenta en esta entrevista que en agosto comenzarían los encuentros para definir el futuro de la política pública del sector y está pendiente de conocer el proyecto de Ley Integral Trans que se buscará tramitar en el Congreso desde el 20 de julio.

Fecha:2023-06-30

Por:JUAN DAVID LÓPEZ MORALES

COMPARTIR ARTÍCULO

El viernes 30 de junio, la vicepresidenta Francia Márquez asumió como ministra de la Igualdad y la Equidad, después de quedar reglamentada esa nueva entidad. Dentro de la organización interna se establece una dirección para la población LGBTIQ+, adscrita al Viceministerio de las Diversidades, que probablemente heredará la recién creada Gerencia para la Diversidad Sexual y Derechos de la Población LGBTIQ+.

Francesca Mcquid está al frente de esa gerencia desde febrero del 2023. Ella (o elle, pues acepta cualquiera de esas dos formas del pronombre) es una persona no binaria. También es abogada y ha trabajado en la defensa de los derechos humanos. Desde su oficina, en Bogotá, con una bandera arcoíris que cuelga de una ventana a sus espaldas y se logra ver a través de la videollamada, nos contó de lo que han sido estos meses en la Vicepresidencia.

Dice que, aunque conoce el proceso de la Ley Integral Trans, como Gerencia no han definido una posición sobre ese proyecto, pues están a la espera de que la plataforma que la impulsa les pida el apoyo que consideren necesario. También nos contó sobre la idea de desplegar por primera vez banderas LGBT y trans en la [fachada de la Casa de Nariño](#)

, a propósito de la conmemoración del mes del orgullo LGBTQ+, y sobre el proceso que viene para atender los reclamos desoídos en los últimos dos gobiernos sobre la política pública del sector.

LA GERENCIA FUE CREADA HACE SEIS MESES. ¿CUÁL FUE EL PANORAMA QUE SE ENCONTRÓ EN MATERIA DE POLÍTICAS PARA LAS POBLACIONES LGBTQ+?

La Gerencia se crea el 15 de enero del 2023 y el cargo se asigna el 16 de febrero del 2023. Ya se estaba haciendo un ejercicio de seguimiento de la política pública, no necesariamente por parte de la Vicepresidencia, aunque ya había tenido un acercamiento a través de unos diálogos regionales vinculantes y a través del proceso de empalme. Lo primero que veo es un montón de insumos de personas, organizaciones sociales y de la Veeduría a la Política Pública LGBT particularmente, donde se identifican unas falencias graves de la política pública nacional, entre ellas principalmente la falta de territorialización clara, la falta de conversación de lo nacional hacia lo territorial, la falta de representatividad o participación del movimiento LGBT y, pues, claramente una falta de voluntad política de los gobiernos anteriores.

El gobierno que expide la política pública (Santos), la expide y se va, y el gobierno entrante (Duque) genera un plan de acción a dos años (2020 a 2022), que no es nada incidente y que no se le pudo hacer seguimiento, un plan de acción que no tiene acciones concretas para transformar la vida de las personas LGBT. Pero además una política pública engavetada, pues significa que la situación de derechos a nivel nacional nunca avanzó.

ANTES DE PROFUNDIZAR EN VARIOS DE ESOS TEMAS, ¿DE QUIÉN FUE LA IDEA DE DESPLEGAR LAS BANDERAS LGBT Y TRANS EN LA CASA DE NARIÑO EL MIÉRCOLES?

Es una idea conjunta entre el equipo de Vicepresidencia, que delega a la Gerencia esta labor. En una conversación dijimos: ¿cómo podemos hacer que las personas entiendan que el gobierno del cambio realmente tiene la intención de apoyar a las personas LGBT, más allá de estar buscando la posibilidad de ir al territorio en la medida de nuestras posibilidades? La señora vicepresidenta sugirió que lleváramos las banderas a los diferentes sectores de gobierno. Entonces, cuando compramos estas banderas y las enviamos hubo un reto grande en Presidencia. Hay unos protocolos que impiden que se pongan donde uno quiera. Entonces el equipo de Presidencia nos dice, si queremos que sea incidente y no la podemos poner en el asta de la bandera de Colombia, entonces hacemos otra propuesta: son las banderas que ahora están en la Casa de Nariño y que se van a desplegar para asuntos LGBT, son una bandera LGBT y una bandera trans, que también posiciona no solamente un mensaje de que el gobierno está apoyando a las personas LGBT, sino que las personas trans, que son quienes más vulneraciones tienen, pues hacen parte de este proceso de visibilización.

A PROPÓSITO, SU PRESENCIA Y LA DE OTRAS PERSONAS TRANS O NO BINARIAS EN EL GOBIERNO PERMITE INFERIR QUE ESTA ADMINISTRACIÓN TIENE UNA POSICIÓN TRANSINCLUYENTE. ¿ES ASÍ?

Yo me atrevería a decir que sí. Una de las primeras instrucciones de la vicepresidenta fue que una persona trans pudiera liderar estos procesos y la segunda instrucción fue que el equipo de la Gerencia estuviera conformado por personas que tuvieran diferentes identidades y orientaciones, que la conversación que tuviera este equipo no se centrara en una identidad específica. Una cosa es liderar el equipo, pero otra cosa es que el equipo converse alrededor de qué es ser una persona bisexual, qué es una persona de género fluido... Acá hay hombres gay, mujeres lesbianas, una mujer bisexual, hombres y mujeres trans, cada una de esas identidades está representada por una persona, por ahora. Eso permite una conversación un poco más transincluyente, con un lenguaje no hegemónico. Entonces sí, es una decisión que ha tomado la jefa [Francia Márquez], no solamente con nuestro equipo. Una está acostumbrada a ir a espacios de gobierno o de las

administraciones municipales a encontrarse personas que saben mucho del tema, porque eso no se niega, pero a las que no les atraviesa. Entonces, el equipo de inclusión de personas con discapacidad está conformado con personas cuidadoras y personas con discapacidad, y eso implica un cambio en la forma en la que se escribe sobre el tema. Lo mismo ocurre desde la Gerencia porque a cada una de nosotras nos atraviesa de alguna manera.

¿ESA APUESTA DE LA VICEPRESIDENTA HA SIGNIFICADO ALGUNA TENSION FRENTE A LOS SECTORES QUE CUESTIONAN SI LAS PERSONAS TRANS SON O NO SUJETOS DEL FEMINISMO, QUE CONOCEMOS DE MANERA TAL VEZ REDUCCIONISTA COMO “TRANSEXCLUYENTES”?

Como somos tan recientes y hasta ahora nuestro equipo se está terminando de conformar, no hemos tenido espacios en los que llegue esa conversación. Hemos tomado una decisión puntual: nos centramos en las discusiones más urgentes. Para nosotras es mucho más urgente en este momento atender el derecho a la vida, a la seguridad, a la salud, a la educación, que sentarnos en un espacio transexcluyente a conversar con compañeras a decirles que todas las mujeres caben en un solo lugar. Consideramos que tiene que ocurrir, pero no hemos tenido esa situación de manera directa. Indirectamente sí hemos visto algunos mensajes que nos han generado incomodidad. Hace dos días vino una mujer que es abiertamente transexcluyente. No se trata de no darle lugar a su mensaje, pero por lo menos si vas a invitar a una persona como ella, la invitación debería ser a poder dialogar, no necesariamente a convencer a nadie, pero sí a dialogar cuáles serían las formas más éticas para que se garanticen los derechos de unas personas y que mi lenguaje no vulnere a otras. Yo no sé si el debate está en si las mujeres trans no son mujeres, porque para mí lo son, pero lo que no debe estar en debate es que requerimos las mismas garantías y los mismos derechos que todas las personas.

[*Lee también: [“Así se ve parte del subregistro de violencias contra personas trans en Colombia”](#)]*

UNO DE LOS RECLAMOS DE LA VEEDURÍA CIUDADANA A LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL

LGBT HA SIDO VOLVERLA A CONSTRUIR DE UNA FORMA MÁS PARTICIPATIVA. ¿CUÁL ES LA APUESTA DE LA GERENCIA AL RESPECTO, MODIFICARLA O VOLVERLA A HACER?

La señora vicepresidenta nos dice que hay que definirlo de manera participativa. La política pública nunca tuvo un proceso participativo real, se hicieron unos espacios de participación muy importantes, pero esos insumos no fueron tenidos en cuenta. Esa es la razón por la que pueden existir tantas falencias en la territorialización. Por eso vamos a tratar de realizar unos encuentros regionales con todas las personas, así como tratar de no excluir a quien sabe o a quien no sabe de este tema, porque a todos nos atraviesa la situación de derechos, todo el mundo tiene que saber qué significa para una, para uno, para uno, la violencia institucional o las barreras de acceso al derecho a la salud, educación, trabajo, etcétera.

Si este proceso, de la mano con una consultoría que se va a realizar, nos da luces de que la política pública se puede actualizar y se puede partir de lo construido, consideramos que sería importante. Esa sería la vía más rápida, porque construir un documento nuevo implicaría desconocer que hubo un proceso, que tal vez no tuvo en cuenta muchas cosas, pero se realizó. Y por otra parte, construir una política pública nueva sería una segunda salida. Si se identifica que definitivamente la política pública anterior nos disparó hacia atrás y no hacia adelante, sería la opción. Pero estaría más inclinada hacia tener en cuenta lo construido y sobre eso fortalecer.

TE PUEDE INTERESAR

[HERRAMIENTAS GÉNERO LGBTIQ+ INFOGRAFÍAS](#)

[Así se ve parte del subregistro de violencias contra personas trans en Colombia](#)

[Por: MUTANTE](#)

¿ESOS ENCUENTROS TERRITORIALES SERÁN ESTE AÑO?

Estamos pendientes de la aprobación de recursos, porque la Vicepresidencia de la República usualmente ha sido un lugar del Estado que no ejecuta de manera directa. La creación de esta gerencia ha implicado movilizar las misiones que tiene la vicepresidenta y generar espacios de coordinación y articulación. En ese sentido, esperamos que sí sea en este año. Ya tenemos un visto bueno de que se van a tener los recursos. La idea sería que empecemos sobre agosto. Es claro para nosotros que estamos en deuda con el movimiento y que se ha tardado mucho tiempo esta solicitud.

EN OTRA ENTREVISTA, USTED DECÍA QUE, PESE A SENTIRSE CERCANA A LAS IDEAS DE IZQUIERDA, ESE SECTOR HA SIDO TAMBIÉN VIOLENTO EN MUCHOS CASOS CON LOS SECTORES DIVERSOS. ¿CÓMO SE HA SENTIDO EN ESTE GOBIERNO AL RESPECTO?

Hay unas frases que recuerdo siempre: el hecho de ser de izquierda no te quita ser machista, no te quita ser racista y tampoco te quita lo homofóbico o lo transfóbico. El hecho de que una se encuentre ocupando un lugar que es tan representativo puede implicar que hacia una no lleguen algunos actos de discriminación. Eso es importante decirlo, porque seguramente yo no lo percibo por el lugar que ocupo o por el privilegio que puedo tener. Pero sigo siendo consciente, cuando alguien viene a visitarme por ejemplo, de que existen microviolencias como que alguien se ría. Igual el espacio que ha abierto la señora vicepresidenta en el marco de la Gerencia ha sido muy incluyente y ha permitido identificar que esto implica cambiar, implica permitir que las personas se sienten y se vean y puedan generar ese diálogo de lo que significa lo LGBT, lo que significa el cuidado, lo que significa una persona con discapacidad, lo que significa una persona atravesada por la etnia, por la raza, lo que significa ser un sujeto de especial protección, en fin. Vale la pena decir que nunca me he sentido incómoda o discriminada. He trabajado en muchos espacios del Estado, en algunos me he sentido muy incómoda y en este creo que es el único en el que me he sentido más tranquila. Creo que soy la primera persona con nombre identitario que reconocen en este lugar, hicieron hasta un concepto jurídico para

eso. Luego llegaron todos mis demás compañeros y compañeras. Evidentemente ya saben que aquí estamos las maricas y eso ha generado una transformación y lo que significa simbólicamente que nosotras habitemos este espacio.

LA PLATAFORMA ¡LEY INTEGRAL TRANS YA! HA DICHO QUE EL 20 DE JULIO SE RADICARÁ ANTE EL CONGRESO ESE PROYECTO DE LEY. ¿LA GERENCIA HA TENIDO ALGÚN PAPEL EN ESA FORMULACIÓN? ¿A QUÉ SE LE APOSTARÁ EN ESTA LEY?

Es importante mencionar que los diferentes comités que conforman el proceso de Ley Integral Trans son conformados por personas con experiencia de vida trans y que ha sido un proceso que naturalmente apareció como muy hermético, pero que tiene sentido en la medida que las personas trans decidieron en amplio que fueran ellas y ellos quienes pusieran los temas en la ley, sin intervención de otras personas a menos que tuvieran mucho conocimiento del asunto. Y esto ha sido muy interesante porque todo el mundo le pregunta a una por la Ley Integral Trans, pero yo por ejemplo no estoy facultada para hablar de ese proceso porque no soy una interlocutora directa. Igual, como persona con experiencia de vida trans, hice parte en algún momento justo antes de ingresar a la Gerencia. La participación de la Gerencia está en términos de que yo soy una persona trans, hay personas trans en este espacio y cada una de manera individual tiene la posibilidad de aportar a ese proceso. Y estamos a la espera de que nos pidan de manera directa, con todo el respeto que les tenemos, en qué podemos colaborar, qué podemos hacer desde este lugar, conceptualizar o concertar con las entidades lo que tenga que ver con su misionalidad.

ENTONCES, ¿COMO GERENCIA NO CONOCEN EL PROYECTO?

Como Gerencia, no, como personas trans es muy probable que ya tengamos conocimiento de algunas partes, pero a la Gerencia no le ha llegado un proyecto.

Y ENTENDIENDO QUE ESTE PROYECTO SE VA A RADICAR Y QUE NO ES DE INICIATIVA DEL GOBIERNO, ¿USTEDES LO VAN A APOYAR O ESO ESTÁ POR DEFINIR?

Es algo que se tiene que definir, que está pendiente. No sé cuál será la estrategia puntualmente de los comités de la Ley Integral Trans.

¿QUÉ CREE QUE DEBERÍA INCLUIR, SÍ O SÍ, UNA LEY INTEGRAL TRANS?

Acciones puntuales para disminuir barreras de acceso a salud, proyectos para acceso y permanencia en la educación que no solamente sea primaria o secundaria o técnica sino que apunte a que se garantice acceso a la educación superior y definiciones puntuales de cuotas de participación política y de acceso al trabajo en el el Estado y entidades privadas. Muchas cosas más, pero mínimo eso. Igual implica reconocer que todo está articulado. Si no se estudia, las personas trans se mantienen relegadas a lugares de trabajo informal, por ende no tienen acceso al derecho de salud, etcétera, etcétera. Y en el tema del trabajo es importante que se deje de considerar que las oportunidades de menor ingreso son dignas para las personas trans, de alguna manera se debe definir por el Estado cómo generar procesos de contratación con enfoque que impliquen acciones afirmativas para equilibrar los requisitos para oportunidades de empleabilidad.

[Lee: [*“Hombre trans busca trabajo: una odisea poco contada”*](#)]

CON EL TRÁMITE DE ESTE PROYECTO SE PUEDEN REACTIVAR LOS PREJUICIOS, SEGOS Y POSICIONES CONSERVADORAS QUE AFECTAN A LAS POBLACIONES LGBTIQ+ EN EL CONGRESO. DESDE LA GERENCIA USTED

HA HABLADO DE QUE TIENEN UNA APUESTA DE CAMBIO CULTURAL. ¿CÓMO TRABAJARÁN PARA ENFRENTAR ESOS DISCURSOS ANTIDERECHOS?

Somos conscientes de que vamos a tener oposición a cualquier iniciativa, no solamente la Ley Integral Trans, aunque seguramente tendrá más oposición que otros asuntos. Pero en el marco de lo que desarrollará la Gerencia, específicamente lo que tiene que ver con una estrategia de transformación cultural, estaríamos dadas a generar propuestas para que las personas puedan tener más claridad de estos asuntos y entender que las iniciativas legislativas, las propuestas de transformación de las normas y el reconocimiento de derechos no tiene que ver con dar derechos especiales a las poblaciones, sino con posibilitar que todas las personas puedan tener acceso a los mismos derechos de la misma manera. Las personas LGBT, por ejemplo, no pueden acceder de la misma manera a oportunidades de empleabilidad y las que tienen acceso son a algunas que no fortalecen sus proyectos de vida. El acceso a empleabilidad es bajo o en condiciones muy malas o de informalidad.

Entonces, los procesos de transformación cultural deberían estar dirigidos a reconocer no solamente las necesidades, sino de alguna manera hacerle la vida más fácil a las personas LGBT en los diferentes territorios del país. Sobre todo, va a tener un componente rural, que es a donde se quiere llegar también con la política pública que usualmente ha olvidado a las personas que no están en las ciudades grandes. También se va a sumar a la creación de un mecanismo articulador de violencias por prejuicio y a un observatorio de violencias por prejuicio que se encuentra en el Plan Nacional de Desarrollo, así como la atención jurídica y la representación jurídica de personas LGBT, acciones puntuales que generen cambios hacia la sociedad en general.

¿PERO ESAS ACCIONES HARÍAN PARTE DE ESA ESTRATEGIA DE CAMBIO CULTURAL?

Estas son adicionales a la estrategia de cambio cultural.

¿Y QUÉ ACCIONES TIENEN EN MENTE PARA ESA ESTRATEGIA DE CAMBIO CULTURAL?

Estamos estructurando ese proceso. Ya mencioné una que es una presencia de la estrategia dirigida específicamente a las personas de la ruralidad, que identifique cuál sería la manera de que pueda llegar el mensaje. ¿Será la radio o será otra estrategia para que las personas en la ruralidad puedan escuchar y que además genere una conversación sana frente a los derechos de personas LGBT? Y un segundo componente puede estar dado con respecto a temáticas puntuales a tratar que vamos a tratar que sean modificadas, como que este año podamos hablar de lo que significa la discriminación por ser una persona indígena LGBT. Es un ejemplo solamente, pero lo estamos estructurando de manera más clara para que cuando haya un lanzamiento tengamos mucha más fortaleza, no solamente en términos técnicos, sino en acciones concretas.

¿QUÉ VA A PASAR CON LA GERENCIA UNA VEZ ESTÉ EN FUNCIONAMIENTO EL MINISTERIO DE LA IGUALDAD?

La Gerencia, en términos de estructura, pasaría a ser parte del Ministerio Igualdad y Equidad. Habría una transformación del lugar que se está acompañando desde acá a un espacio que se acompañe a través de la Ministra Igualdad y Equidad.

¿SERÍA COMO VICEMINISTERIO?

No, el presidente dijo que se iban a crear cinco viceministerios y unas direcciones. Entre las direcciones estaría una dirigida a la garantía de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. En ese sentido, sería una dirección que haría parte de un viceministerio.

Y ME IMAGINO QUE USTED ESTARÁ AHÍ.

Es probable, es probable.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Mutante

Fecha de creación

2023/08/18