

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas

**LaTransForma:
Campaña de comunicación por
una inclusión trans**

Melanie Mishell Herrera Castillo

Comunicación

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de

Licenciada en Comunicación

Quito, 19 de mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**LaTransForma:
Campaña de comunicación por una inclusión trans**

Melanie Mishell Herrera Castillo

Nombre del profesor, Título académico

María José Enríquez Cruz, PhD
Comunicación

Quito, 19 de mayo de 2023

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Melanie Mishell Herrera Castillo

Código: 00211561

Cédula de identidad: 1726917634

Lugar y fecha: Quito, 19 de mayo de 2022

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

RESUMEN

LaTransForma es un proyecto de titulación que tiene como eje principal el estudio de la realidad trans en el país específicamente en el campo laboral esto analizando la realidad de esta comunidad a nivel local y la influencia de la comunicación en la búsqueda de su visibilización. De la misma forma, este trabajo propone un aporte desde la perspectiva comunicacional y la creación e implementación de una campaña que toma acciones que avalan la verdadera inclusividad trans en la sociedad y específicamente en el campo laboral pues todos merecemos puestos de trabajos dignos con posibilidad de crecimiento y un ambiente laboral óptimo y los empleados trans no son una excepción.

Palabras clave: Inclusión social, inclusión laboral, Comunidad trans, transgénero, LGBTI+, derechos humanos.

ABSTRACT

LaTransForma is a degree project whose main axis is the study of the trans reality in the country, specifically in the labor field, analyzing the reality of this community at the local level and the influence of communication in the search for its visibility. In the same way, this work proposes a contribution from the communication perspective and the creation and implementation of a communication campaign that takes actions that seeks true trans inclusiveness in society and specifically in the labor field, since we all deserve decent jobs with the possibility of growth and an optimal work environment and trans employees are no exception.

Keywords: Labor inclusion, trans community, transgender, LGBTI+, trans workplace.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| CAPÍTULO I: ANTECEDENTES | 12 |
| 1.1. Terminología | 12 |
| 1.2. Historia Comunidad LGBT+ | 14 |
| 1.3. Comunidad Trans | 18 |
| 1.4. Historia de la comunidad Trans en Ecuador..... | 19 |
| 1.5. Situación actual de la comunidad trans en Ecuador | 21 |
| CAPÍTULO II: INCLUSIÓN LABORAL TRANS..... | 23 |
| 2.1. Realidad laboral Trans | 23 |
| 2.2 Situación laboral Trans en Ecuador | 24 |
| 2.3 Políticas de inclusión en instituciones públicas y privadas | 26 |
| 2.4 Leyes de inclusión laboral para las personas Trans | 27 |
| CAPÍTULO III: ROL DE LA COMUNICACIÓN COMO VÍNCULO ENTRE LA COMUNIDAD TRANS Y SU INCLUSIÓN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES | 29 |
| 3.1. Influencia de la comunicación en los imaginarios colectivos sobre la comunidad LGBTI+ | 29 |
| 3.2. Comunicación Organizacional Trans-incluyente | 32 |
| 3.3 La educomunicación como eje de cambio social | 34 |
| CAPÍTULO IV: LA TRANSFORMA, CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN PARA UNA INCLUSIÓN TRANS..... | 36 |
| 4.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA | 36 |
| 4.2. PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑA | 39 |
| 4.3. EJECUCIÓN DE LA CAMPAÑA..... | 51 |
| CONCLUSIONES | 53 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 55 |
| ANEXOS..... | 60 |
| I. Conversatorios “VOCES QUE TRANSFORMAN” | 60 |
| II. Redes sociales | 61 |
| INSTRAGRAM | 61 |
| TIKTOK | 61 |
| III. EVENTOS..... | 62 |
| Cine foro | 62 |

| | |
|---|-----------|
| CONMEMORACIÓN CASA DIVERSIDADES..... | 63 |
| IV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN..... | 65 |

INTRODUCCIÓN

Desde principio de los 70's la comunidad LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y otras identificaciones de orientación y sexo-genéricas) ha organizado marchas para el reconocimiento de sus derechos y su libertad de expresión a nivel mundial. En Ecuador hace tan solo 25 años, el 27 de noviembre de 1997 se despenalizó la homosexualidad y poco a poco se empezó a reconocer los derechos de estas personas (Garrido, 2017). De la misma forma para el año 2010 ya se empezó a hablar de perspectiva trans en el Ecuador y desde entonces este colectivo ha luchado para que sus derechos sean respetados y sean incluidos en la sociedad. La falta de oportunidades tanto en el ámbito educativo como laboral han sido muy amplias. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, “Para el caso de la población trans, la deserción estudiantil, la necesidad desde temprana edad de ser autosostenibles, y los estereotipos de qué labores pueden ejercer, son las problemáticas generales que limitan su acceso al mundo laboral” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017). Dicho esto, hablar de la inclusión laboral para las personas trans en Ecuador resulta crucial para visibilizar esta problemática, la cual impide que estas personas puedan acceder a un trabajo digno, vulnerando sus derechos. Esto debido a que como se menciona en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 35:

El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Pese a esto, las personas trans han visto vulnerados sus derechos al intentar acceder a ocupar puestos de trabajo tanto en organizaciones públicas como privadas, pues muchas veces los estereotipos de la sociedad impiden que estas personas sean incluidas. Además, se trata de una

problemática a la cual se enfrentan a diario, pues al convivir dentro de una estructura social que estigmatiza a las personas que no tienen una identidad binaria (hombre-mujer) las probabilidades de acceder a un empleo digno son muy bajas o casi nulas.

Por lo tanto, este proyecto posee un impacto social que busca promover la inclusión de la comunidad trans en el mundo laboral, exponiendo las diversas problemáticas a las cuales las personas trans se enfrentan al intentar acceder a un empleo digno. Así, abrir espacios dentro de las organizaciones en las que se promueva una cultura de inclusión y de respeto hacia el otro exponiendo la realidad de este colectivo y proponiendo soluciones desde el ámbito comunicacional para promover la inclusión laboral.

Para ello y centrándonos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible creados por la ONU con el fin promover “un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad” (ONU, 2015), se ha decidido tomar como eje principal el ODS 8. Este propone un trabajo decente y crecimiento económico, fomentando a la creación de fuentes de empleo con políticas empresariales justas. Además, se considera que el ODS 10 también resulta una base principal de este proyecto ya que este propone una reducción de las desigualdades adoptando políticas que empoderen a las personas de bajos recursos y promuevan su crecimiento económico.

Por lo tanto, resulta importante entender que para lograr cumplir los ODS´s antes mencionados y por consiguiente todos los demás, consideramos es necesario que las organizaciones incorporen prácticas de no discriminación hacia la comunidad trans sin estar a la espera de obligaciones jurídicas para realizar estos cambios dentro de su cultura organizacional. Esto debido a que los cambios sociales deberían empezar con el ejemplo de las mismas instituciones.

Más de una de cada cuatro personas transgénero ha perdido un trabajo debido a prejuicios, y más de las tres cuartas partes experimentaron otro tipo de discriminación en su

lugar de trabajo. De hecho, en un estudio realizado por el Consejo Nacional para la igualdad de Género se expone que: “La población transfemenina, transmasculina y transexual se desenvuelve en labores de servicios, vendedores de comercios y mercados, lo que conforma el 80% de la población” (2017). Esto debido a que la negativa a contratar, las violaciones de privacidad, el acoso e incluso la violencia física y sexual en el trabajo son hechos comunes y las personas transgénero lo experimentan.

Por este motivo, consideramos a este proyecto como eje principal para generar campañas de comunicación tanto internas como externas y generar conciencia en las organizaciones y sus colaboradores, utilizando herramientas comunicacionales con el objetivo de lograr un cambio social para un Ecuador más inclusivo. De la misma forma, consideramos a este trabajo como primordial para un posterior proceso investigativo más amplio que aporte a la creación e implementación de acciones y leyes que avalen la verdadera inclusividad en los espacios de trabajo de las distintas organizaciones tanto públicas como privadas dentro del país. Todos merecemos puestos de trabajos dignos con posibilidad de crecimiento y un ambiente laboral óptimo. Los empleados trans no son una excepción. Por esto, como comunicadores debemos tomar en cuenta la responsabilidad que tenemos como profesionales de aportar a causas justas que no solo se involucren en nuestro deber de responsabilidad social si no que engloben un trasfondo de cambio para un mejor futuro para todas, todos y todes.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

1.1. Terminología

Para tratar temas trans y LGBTI+ resulta necesario explorar la terminología y el significado que posee cada una. Por ello, para cada una de las condiciones se explicará cuál es la característica de cada uno de estos aspectos y diferenciación de términos.

SEXO Y GÉNERO

Al hablar de sexo nos referimos a las características biológicas y fisiológicas con las cuales cuentan los seres humanos, mientras que al utilizar el término género se está haciendo referencia a los roles, normativas, conductas y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para una mujer o un hombre (ONU, 2022). Además, es importante mencionar que por consiguiente el sexo y el género pueden o no ser auto-percibidos de forma normativa (masculino/hombre o femenino/mujer) en un mismo individuo.

IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Al hablar de identidad de género nos referimos a la autopercepción propia del individuo, es decir cómo este se siente interiormente y se autodenomina a sí mismo. Por otro lado, la vestimenta, la apariencia y el comportamiento son formas de expresar la identidad de género y a esto se le denomina expresión de género. Este es el aspecto de lo que los demás creen que somos a partir de nuestra forma de vestir, la expresión de nuestro sexo e identidad, la forma y manera de expresarnos, los gustos y la forma de comportamiento que se espera que tengamos. Tenemos la expresión de género masculino, la expresión de género femenino y también existe la expresión andrógina la cual resulta en una mezcla de ambas.

TRANSGÉNERO

Al denominar a una persona transgénero se refiere a alguien cuyo día a día lo vive con un

“rol cruzado”, refiriéndose esto a la expresión alterna del rol estereotípico (sea este femenino o masculino) dictado socialmente. En este caso el sexo biológico puede ser uno y la identidad de género puede ser concordante o discordante con el sexo. Lo sobresaliente aquí es el hecho de que el rol genérico predominante es siempre cruzado (Jurgenson, J. L. Á. G., Álvarez, L. J., 2011, p.58). Esto significa que vemos a una persona cuyo sexo biológico es masculino, totalmente o de forma parcial vestida constantemente según el estereotipo femenino.

TRANSEXUALIDAD

El termino transexual hace referencia a la desarmonía entre el sexo y la identidad de la persona, refiriéndonos a esta como la identidad de género de la misma. Además, al hablar de esto hay que tomar en cuenta que esta condición no es responsabilidad de las personas si no que es involuntaria y hasta la fecha no se conoce un origen cierto de la transexualidad. Sin embargo, si se puede hablar de registros a lo largo de la historia en los cuales hay evidencias de que existe desde tiempos inmemoriales en la especie humana (Jurgenson, J. L. Á. G., Álvarez, L. J., 2011, p.59). Con ello, cuando se habla de una persona transexual el termino identifica a personas que buscan que exista armonía entre su expresión física y la forma de su cuerpo con su yo interior e identificativo. Para este cambio se utilizará el término de reasignación sexual.

1.1.1. Travestismo

Se refiere a una expresión del comportamiento de la persona que se conceptualiza como el gusto que tiene una persona por usar prendas, manierismos, accesorios o lenguaje atribuido en una sociedad y época determinada al otro género. A lo largo de los años se ha ido manejando una normativa social apegada a un rol estereotípicamente femenino o masculino. El término proviene de la palabra italiana *travestire*, que significa “disfrazarse” (Jurgenson, J. L. Á. G., Álvarez, L. J., 2011, p.55), es decir que podría esperarse que cualquier acto de cambiar la apariencia exterior de un ser humano sea en la transformación que sea se puede denominar travestismo. Sin embargo, en la actualidad se denomina traviste específicamente a la persona

que transforma los aspectos previamente mencionados del comportamiento referente a los roles de género.

Además, el travestismo, a diferencia de las expresiones sexogénicas anteriormente mencionadas, posee una cualidad de temporalidad. Es decir que los cambios y expresiones “cruzadas” de roles de género pueden ser de tiempo parcial, ocasional, periódico e incluso profesional. De hecho, cuando esta práctica está vinculada a una actividad profesional, en muchas ocasiones pertenece al ámbito artístico, actoral o entretenimiento con performance.

1.2. Historia Comunidad LGBT+

Si bien, las organizaciones formales destinadas a garantizar o defender los derechos del movimiento LGBT eran raras antes de la Segunda Guerra Mundial, hubo dimensiones transnacionales de defensa LGBTI+ mucho más antes. En el siglo XIX a medida que surgían distintas subculturas homosexuales en París, Londres, Ámsterdam y Nueva York, desafiaban las ideas arraigadas sobre la homosexualidad y comenzó a pedir la despenalización de la actividad sexual entre personas del mismo sexo (Belmonte 2020, p. 9). Al mismo tiempo, el auge del imperialismo y el surgimiento de un nuevo modelo médico homosexual contribuyeron a la escalada de la represión de la actividad e identidad gay. Gran Bretaña, implantó severas regulaciones para prohibir las actividades homosexuales en sus colonias de todo el mundo. Esto, debido a que la creciente subcultura homosexual era percibida como amenaza al orden social, por lo que fueron catalogados como pecadores y criminales (Belmont 2020). Al mismo tiempo, las constantes violaciones de los derechos por parte de los estados y sus políticas a la comunidad homosexual, como los juicios del escritor irlandés Oscar Wilde en 1895, aumentaron la visibilidad de estos grupos e inspiraron los primeros esfuerzos de organización internacional por los derechos homosexuales (Balestrery, 2018).

No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial en agosto de 1914 paralizó los incipientes esfuerzos de organización transnacional. Los gobiernos de derecho satanizaron a las personas que desafiaban las normas heterosexuales y de género. Así mismo, el auge del fascismo y las leyes *antigay* exacerbaron la violencia y pusieron fin a la emancipación del movimiento en toda Europa (Belmont 2020). La situación volvió a su cauce con el estallido de la Segunda Guerra Mundial y el final de este, donde nuevamente se forjó la creación de lazos transnacionales y la articulación de una visión para la igualdad LGBTI+ internacional ante los acontecimientos sufridos por la persecución de los nazis. A pesar de ello, los derechos de las minorías sexuales no fueron incluidos de manera explícita en la constitución de los derechos humanos que surgieron en el periodo de la posguerra. De hecho, muchas naciones abogaron por un regreso a las normas estrictas de la heterosexualidad. Esto determinó la necesidad de desafiar las ortodoxias de la posguerra y las tensiones de la guerra fría.

A medida que el conflicto entre Estados Unidos y la Unión Soviética fue escalando, el anticomunismo se intensificó en muchos países occidentales. Los temores de la subversión comunista se cruzaron con las ansiedades sobre el género y la homosexualidad (Belmont 2020). En Estados Unidos, la década que siguió a la Segunda Guerra Mundial (1947–1957) fue un período caracterizado como el “Miedo rojo” (Red Scare). Existía un temor generalizado al espionaje, alimentado por la histeria del senador Joseph R. McCarthy asociada con la amenaza potencial de que los comunistas se infiltraran en el gobierno y, en general, una gran preocupación por la seguridad nacional (Balestrery 2018, p.10). Simultáneamente con Red Scare y el “McCarthyism” estaba el movimiento anti-LGBTQ conocido como Lavender Scare. Este miedo a los hombres y mujeres homosexuales permeó gran parte de la sociedad y la cultura durante el mismo período de tiempo, generando temores de que los homosexuales representaban una amenaza para la seguridad nacional y necesitaban ser eliminados sistemáticamente del gobierno federal" (Johnson 2004, p.9).

La retórica de aquellos dentro del movimiento anti-LGBTQ combinó varias etiquetas como “comunista”, “psicópata sexual criminal”, “desviado sexual” y “homosexual”, todo lo cual desencadenó la ansiedad pública y marginó aún más a las personas LGBTI+ (Miller, 2002). Hubo una serie de violaciones de las libertades civiles, o caza de brujas, en todo el país en las que los “homosexuales” fueron acusados de delitos sexuales, enviados a hospitales psiquiátricos en lugar de prisión, huyeron de ciudades y estados o fueron encarcelados (Balestrery 2018).

A pesar de ello, el siglo XX fue testigo de un activismo político cada vez más organizado que marcó los hilos de un movimiento LGBTI+ emergente. La lucha por la reivindicación de los derechos del colectivo tuvo su origen en los disturbios ocurridos en junio de 1969, en la llamada “Revolución de los clientes del Stonewall Inn” en Nueva York (Balestrery 2018; Belmont 2020). Este hecho marcó un antes y después en la historia del colectivo, generalizando y normalizando el activismo de la ciudadanía que se mantenía a favor de los derechos de esta comunidad alrededor del mundo, y en paralelo con el auge del movimiento feminista que venía creciendo. Así mismo, fue un escenario muy importante por la inclusión de personas trans, personas drag Queens, y la lucha contra la patologización de la diversidad sexual. Por ello actualmente, muchos de los grupos LGBTI+ utilizan denominaciones como “Stonewall” o “Calle Christopher” para definirse a sí mismos en memoria de sus luchas. Así mismo, en agosto de 1969 Nueva York tuvo como escenario la primera celebración oficial de la rebelión de Stonewall (Balestry 2018). Esa fue la primera vez que esta comunidad marchó abiertamente en Nueva York, exigiendo igualdad.

Por supuesto, tras este hecho suscitaron diversos desafíos en la consecución de sus derechos, como el establecimiento de la Ley de Peligrosidad Social en la España de Franco, en el cual, los homosexuales (junto a prostitutas, los drogadictos y borrachos) fueron catalogados como moralmente peligrosos para la sociedad. Lo que motivó a principio de los 70s a más grupos de liberación gay en más países del mundo: Bélgica, Países Bajos, Canadá, Nueva Zelanda y Australia. En América Latina las organizaciones de liberación Gay se forman en oposición a los regímenes autoritarios. Entre los que destacan el el Frente de Liberación Homosexual (FLH) en México y Argentina.

Los grupos dispares compartían una cosmovisión izquierdista y antiimperialista y definieron la liberación como una lucha colectiva contra el capitalismo (Belmont, 2020, p.124). Uno de los casos más representativos en América Latina es la violencia ejercida por el estado chileno contra los homosexuales. En 1974, el FLH publicó un comunicado en el que se denunciaba que el gobierno chileno pretendía establecer un orden social inspirado en las ideas de la Santa Inquisición para reprimir a los homosexuales, así como a los trabajadores, estudiantes y patriotas (Belmont 2020, p.124). Sin duda, esto condenaba a la lucha colectiva que buscaba aceptación dentro de la sociedad y que al ser considerados como un peligro los gobiernos establecieron modos de represión que iban en contra de los derechos humanos.

En agosto de 1978, durante una campaña por la igualdad de los homosexuales celebrada en Coventry, Inglaterra, se fundó la primera Asociación Internacional de Gays (IGA, por sus siglas en inglés). Y, corresponde a la primera organización no gubernamental del mundo dedicada a la igualdad global GLBT (Belmont 2020). Así mismo, esta asociación fue considerada como una ONG que defendía los derechos LGBT y además fue reconocida por las Naciones Unidas.

1.3. Comunidad Trans

El término transgénero no se acuñó hasta la década de 1960, pero su historia es tan antigua que se remontan a las civilizaciones griegas y romanas. Sin embargo, hasta mediados del siglo XIX, las condiciones sociales existentes no permitieron que el movimiento transgénero se estableciera como tal. Las fuertes regulaciones públicas establecidas en la época colonial instituyeron normativas que prohibieron a las personas vestirse de manera distinta a las normativas género, a su rango social o su a estipulado cultural. No obstante, en 1850, ciertas ciudades de Estados Unidos decidieron establecer ordenanzas que desregulaban la prohibición de vestirse con ropa no perteneciente al propio sexo. Según el historiador John D' Emilio, este hecho estuvo relacionado al auge de ciudades industriales modernas y las clases trabajadoras. La economía industrial permitió a los jóvenes liberarse de las comunidades rurales cerradas, caracterizadas por formas íntimas e interconectadas de vigilancia familiar y religiosa (CIDH, 2020). Permitiendo de esta manera la configuración de circunstancias sociales propicias para la formación de comunidades queer (entendiendo a este como otro término para referirse a la comunidad LGBTI+). A partir de mediados del siglo XX, los activistas trans empezaron a presionar para conseguir una mayor aceptación social, y fueron fundamentales en algunos de los primeros intentos de conseguir derechos civiles para los estadounidenses LGBTQ incluyendo la rebelión de Stonewall mencionada anteriormente.

Por consiguiente, y a pesar del progresivo movimiento de orgullo trans y de la concienciación a lo largo de los años sobre la injusticia y violencia impartida en el pasado hacia esta comunidad, en Estados Unidos la marginación de las personas trans se sigue perpetuando. De hecho, en 2021, la Campaña de Derechos Humanos estima que 50 personas trans y no binarias fueron asesinadas. De la misma forma se estima que al menos el 82% de las personas trans han considerado el suicidio. Así mismo, el Centro Nacional para la Igualdad Transgénero

informa de que más de una de cada cuatro personas trans ha sufrido una agresión motivada por prejuicios; estas tasas son aún más elevadas para las mujeres trans y las personas de color (Blakemore, E., 2022). Estas situaciones sin duda se han replicado alrededor del mundo, sin embargo, existen ciertas diferencias en porcentajes relacionadas a los distintos cambios culturales y globales que han tenido cada uno de los países.

1.4. Historia de la comunidad Trans en Ecuador

Para lograr exponer la trayectoria de la comunidad trans en el Ecuador a lo largo de la historia resulta primordial hacer un recorrido de la trayectoria de la integración de toda la comunidad LGBTI+ dentro de los ámbitos sociales, culturales y políticos. Esta surge a partir de finales de los años 70s principios de los años 80s, tiempos en donde la homosexualidad era penalizada y su "práctica" era merecedora de aprisionamiento. Incluso, Debido a esto, existieron grupos de activismo que reconocieron la necesidad de lucha por sus derechos en forma de protesta por los existentes casos de violencia y discriminación. De hecho, durante estos años a lo trans o travesti se lo asociaba a conductas de fetichismos de homosexuales y sin duda los medios de comunicación de ese entonces (prensa amarillista en muchos casos) mostraba representaciones en primera plana de travestis como "mecos" o enfermos mentales. A pesar de esto, tanto en Ecuador como en otros países de América Latina la comunidad trans generó alianzas en las calles o cárceles para organizarse contra la violencia en ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca, y enmarcaron su lucha en términos de derechos humanos (Ordoñez, F. I. S., & Platero, R. L., 2018). Pese a esto, la vida para esta comunidad resultaba muy dura pues tenían que verse en situaciones precarias y de violencia tanto dentro de las cárceles como fuera de ellas.

No fue tan solo a mediados de los 90s gracias a el trabajo de grupos LGBTI+ por su visibilización y a una visita de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a Ecuador que se logró exponer los altos índices de violación a los derechos fundamentales e impunidad

por casos de odio, violencia y discriminación por orientación sexual (Véjar M. Jaramillo R., 2013, p.47). Dicho suceso dio paso a una movilización más fuerte y contundente en donde la comunidad LGBTI+ exige de esta forma la disolución del art. 516, el cual penaliza la homosexualidad, y posterior a esto en noviembre de 1997 se declaró inconstitucional el primer inciso del artículo 516, por considerar que violentaba los derechos de las personas LGBT (El Telégrafo, 2017). Tras este suceso se llegó a cumplir las peticiones de la comunidad y se despenalizó la homosexualidad en Ecuador, y para 1998, la Constitución de la República del Ecuador declaró:

Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole (Art. 23).

Esta declaración junto con las políticas del Plan Nacional de Desarrollo en defensa de los grupos vulnerables exige el respeto hacia grupos como lo es la comunidad LGBT+ y otros colectivos. Frente a esto surgieron muchas más organizaciones que luchaban por los derechos y la inclusión de la comunidad LGBTI+ y entre la cabecera de estas se encontraba Coccinelle y Fundación de Minorías Sexuales (FEMIS) en 1999 en la ciudad de Quito, así como otras organizaciones conformadas a nivel nacional como la Fundación Jem Rodríguez en Guayaquil y la Agrupación Luchando por la Vida (LUVID) en Manta. Estas organizaciones posicionaron en sus agendas el concepto trans como una identidad estratégica más abarcadora, adoptando una política transnacional del género, el cuerpo y la sexualidad (Ordoñez, F. I. S., & Platero, R. L., 2018). Y es así que desde el año 2008 con la llegada de la nueva Constitución Ecuatoriana que los grupos activistas trans se direccionan a una lucha por la igualdad y la no discriminación principalmente enfocada en el derecho a la identidad de género (art. 11

numeral 2) y el derecho a la libertad de estética (art. 21) (Ordoñez, F. I. S., & Platero, R. L., 2018). Así, la visión de la aplicación de cambios legislativos y penales que aboguen en contra de la discriminación y los delitos de odio por razones de orientación sexual e identidad de género era la principal lucha de este colectivo, pues pese a las modificaciones en la constitución y la inclusión de artículos que abalen el apoyo a grupos en situaciones de vulnerabilidad como lo es la comunidad trans, la aplicación de dichos decretos por parte de muchos sectores del país aun no se veía reflejada en la vida de estas personas.

1.5. Situación actual de la comunidad trans en Ecuador

En Ecuador a partir de los procesos de lucha social y políticos anteriormente mencionados se han conformado muchas más organizaciones LGBT+ y específicamente trans. De la misma forma, han surgido espacios para que su participación en la sociedad no sea tan limitada como lo venía siendo y así estos puedan desenvolverse en total libertad y lejos de los estereotipos implantados en la sociedad. Así, se han tomado distintas medidas que han incluido las necesidades básicas de las personas trans, como lo son distintos avances en los sistemas de salud pública con políticas antidiscriminatorias, pues en el pasado los Hospitales de Salud Pública eran espacios precarios en donde los médicos y las enfermeras se negaban a atender a personas de la comunidad LBGTI+ (Pelayo P., 2021, p.274). Ahora el miedo y el recelo de no ser atendido o ser agraviado con actitudes de odio y exclusión ha ido cesando, sin embargo siguen existiendo casos de estigmatización, prejuicio y discriminación hacia el colectivo en este campo social como en muchos otros.

De la misma forma, en cuanto al campo laboral, el colectivo ha luchado por que sus derechos sean validados y por ello se encuentran en la marcha para que un nuevo proyecto de ley respalde el acceso a un trabajo digno para las personas trans en Ecuador. De hecho, uno de los proyectos generados con más empeño es el denominado “Proyecto de Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans”, el cual tiene como fin garantizar el acceso a una formación

profesional y la no exclusión de las personas trans , así mismo dentro de la propuesta se establece que, “El estado ecuatoriano, a través de los distintos gobiernos y órganos de control, está obligado a mantener un porcentaje de empleados y empleadas trans no inferior a un 1% de su planta transitoria, permanente y contratada” (La Hora, 2022). Con esta iniciativa se busca que exista un cupo laboral que garantice el acceso a un trabajo digno, sin embargo, esta política pública no garantiza que exista una verdadera inclusión sino más bien sólo el cumplimiento de la misma. Es decir, más que implantar una ley que se deba cumplir obligatoriamente, también se busca que exista una educación en la ciudadanía y la sociedad en general para que se sensibilice sobre la diversidad de géneros y además que las organizaciones mediante capacitaciones sepan cómo tratar al personal trans.

Dicho esto, debemos cuestionar cómo estas reformas legislativas han ido cambiando la realidad de la comunidad, tomando en cuenta cómo el cumplimiento de estas leyes ha transformado o no la calidad de vida de estas personas tomando en cuenta el trato y la visión sobre las mismas ante el paradigma social y cultural actual en el Ecuador. Además, es importante mencionar que la comunidad trans así como la población indígena, afrodescendiente y mestiza es un actor más en lucha dentro de un sistema de múltiples opresiones. Por tanto, resulta necesario evaluar como se están aplicando estas nuevas leyes “inclusivas” en los distintos espacios públicos y privados pues es posible encontrar sesgos en cuanto a qué grupos si se incluye y a cuáles se los continúa rechazando.

CAPÍTULO II: INCLUSIÓN LABORAL TRANS

2.1. Realidad laboral Trans

Como se expuso en el capítulo anterior, a lo largo de la historia han existido distintos levantamientos por parte de la comunidad LGBTI+ en busca de una sociedad y una normativa legal más justa, respetuosa e incluyente con sus derechos. Así, entre esta búsqueda igualitaria los cupos laborales antidiscriminatorios siempre han sido una de las temáticas más relevantes, esto debido a que el colectivo se ha visto expuesto a un alto índice de discriminación en el área laboral, y al estudiar la historia del colectivo Trans resulta importante acotar que este ha sido un grupo social cuya discriminación en este campo ha resultado incluso mayor que el de las otras identidades pertenecientes al colectivo LGBTI+, esto como resultado de su performatividad de género fuera de las normas colectivas.

La transfobia se ha visto como un factor común dentro de muchas de las organizaciones, refiriéndonos a esta como el disgusto hacia las personas que no se ajustan a las expectativas de género de la sociedad, reflejada a través del prejuicio, la discriminación, el acoso y la violencia contra las personas transgénero (Bandini, E., & Maggi, M, 2014), lo cual no ha permitido que este colectivo pueda crecer y verse involucrado en el mundo laboral formal. Esto también debido a la falta de información y apoyo gubernamental ante la creación de políticas públicas que procuren la contratación de personas trans dentro de las organizaciones. De hecho, una encuesta realizada a 1000 empleadores por Recruiting Times en el Reino Unido expuso que el 47% de empleadores no han tenido experiencia ni conocimiento en contratación de personas trans y que el 88% admitió estar de acuerdo en no tener políticas de la empresa que abalen la contratación de trabajadores transgénero (2018), lo cual retrata de forma clara la realidad que se ha ido experimentado en el campo de contrataciones a lo largo de los años.

Además de esto, varios estudios de investigación han demostrado que las personas trans no se sienten aceptadas en sus ambientes laborales y como resultado a esto tienden a disfrazar

su identidad de género, de hecho la Organización Internacional del Trabajo ha informado que además de tener dificultades para ir más allá de una entrevista de trabajo, existen varios otros aspectos que causan un gran malestar en las personas transgénero dentro del entorno laboral, estos incluyen la falta de identificación de acuerdo con su género, conflicto de uso del baño y acoso por su vestimenta (OIT, 2012).

La discriminación es una problemática que perjudica notablemente los derechos de las personas trans. Esto impide que puedan ser contratadas simplemente por su orientación sexual generando la principal causa de exclusión hacia esta población. Según Durand, en América Latina y el Caribe se puede evidenciar una tasa muy elevada en cuanto a la discriminación y la violencia contra la población perteneciente a los grupos LGBTI+ (Durand, 2021). Es decir, la discriminación ha impedido que estas personas se sientan libres de expresar su orientación sexual dentro de las organizaciones impidiendo que exista una verdadera inclusión en el mundo laboral. La discriminación es un problema que enfrentan a diario las personas trans al momento de solicitar un empleo formal, incluso las influencias religiosas de los empleadores prevalecen ante un buen perfil.

2.2 Situación laboral Trans en Ecuador

La situación laboral de las personas Trans en el Ecuador, actualmente se puede evidenciar que no existen leyes que respalden una verdadera inclusión tanto en organizaciones públicas como privadas. A pesar de que se puede percibir ciertos avances sobre el reconocimiento de la orientación sexual de las personas pertenecientes al colectivo Trans, muy poco se ha avanzado en el Ecuador sobre el reconocimiento jurídico y del respeto integral a sus derechos laborales (Gutiérrez et al., 2017). Esto ha provocado que la mayoría de las personas Trans busquen otras maneras de sustentarse económicamente. De hecho, existen estudios que demuestran que la población Trans ha tenido como sustento económico trabajos precarios en estos incluidos la prestación de servicios (negocios particulares relacionadas a actividades

cosméticas). Algunos se dedican a la atención de negocios familiares, quehaceres domésticos, cuidado de la belleza, entre otros. Entre estas investigaciones se encuentra un estudio realizado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en donde se afirma que “La mayoría de la población trans subsiste por ingresos propios (85.5%) y solo un 5.4% lo hace por ayuda de su familia o pareja” (CNIG, 2017). Así mismo, al menos el 80% de la población Trans se desenvuelve en puestos laborales de servicios, vendedores de comercios y mercados (CNIG, 2017). Esto evidencia que la población Trans es una población económicamente activa, sin embargo, las principales ocupaciones laborales recaen sobre el comercio y la estética, siendo estas labores vistas como propias de esta población.

Por otro lado, el poco acceso a un empleo formal ha llevado a que la población trans busque diferentes formas para su sustento. El trabajo sexual se ha convertido en una de las actividades a la que más recurren pues la baja accesibilidad al mundo laboral limita las posibilidades de encontrar diferentes empleos. Así lo afirma un estudio realizado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en donde se expone que al menos un 37,4% de la población Trans, ha ejercido o ejerce trabajo sexual (CNIG, 2017). Dada que las posibilidades de encontrar empleo son limitadas, se ven obligadas a conseguir su sustento diario exponiéndose al peligro de la noche y las calles de las ciudades, en donde muchas veces son víctimas de maltrato y e incluso sufren de violencia física.

La deserción educativa es uno de los factores que repercuten en la población trans, pues al sufrir exclusión dentro de los mismos establecimientos y la desvinculación temprana de sus hogares genera que estas personas no logren concluir la educación formal. Según Gutiérrez et al., en su estudio realizado demuestra que solo el 66% de personas Trans logran concluir el bachillerato mientras que solo un 10% llega a la universidad sin lograr concluirlo (Gutiérrez et al., 2017). El no contar con una educación formal y por lo tanto el bajo nivel educativo provoca

que las posibilidades de encontrar un empleo sean aún más bajas de modo que buscan sustentarse mediante el trabajo informal.

La discriminación, la salida temprana de su núcleo familiar, el poco respaldo de la sociedad, la deserción educativa son algunos de los problemas recurrentes que desembocan en la poca apertura al mundo laboral para las personas Trans. Esto incurre en que se esté privando de sus derechos que como ciudadanos les corresponde y a pesar de que con el tiempo se han logrado el respeto a los derechos de los grupos LGBTI+, estos no son suficientes pues no garantizan por completo una verdadera inclusión dentro de la sociedad.

2.3 Políticas de inclusión en instituciones públicas y privadas

A medida que en la Constitución del Ecuador y en algunas instituciones formales se ha percibido ciertos avances legales a favor de la comunidad trans, muchas empresas se han ido quedando atrás en este proceso. La carencia de estrategias para hacer frente a formas de violencia y discriminación ha generado que sea difícil para las personas trans llevar su identidad completa a su lugar de trabajo. Frente al miedo a la intimidación y la reacción negativa de sus colegas la mayoría de las personas trans han optado por no revelar su orientación sexual. Si embargo, esta situación a menudo trae consecuencias negativas tanto para las personas como para las empresas, en términos de autoestima, autenticidad, y productividad de las empresas. Según, Jan Piskorski y Toegel (2022) las empresas que son más inclusivas crean una atmósfera de confianza y comunicación, lo cual es importante para cualquier parte de un negocio exitoso. Por ello, es imperativo que la cultura y el entorno de las empresas se abran a las diferencias.

José Miguel Campi, docente de la Universidad Casa Grande de Guayaquil señala que es preciso la creación de estrategias integrales que promuevan espacios laborales inclusivos en términos de diversidad de género y orientación sexual dentro de las empresas. La manera más adecuada de llevar a cabo este proceso según Diane Rodríguez, CEO de la Cámara de Comercio LGBTI+, es mediante la entrega de certificaciones a las empresas que cumplan con procesos

de inclusión y no discriminación a la comunidad GLBTI+. Según Rodríguez existe cada vez mayores intereses por parte de las empresas por lograr este reconocimiento. Antes de ofrecer este reconocimiento, la Cámara hace una revisión exhaustiva de los reglamentos y procesos internos con los que cuenta una empresa (El Comercio, 2022). De esta manera se pretende motivar a las empresas al establecimiento de políticas inclusivas dentro de sus establecimientos.

2.4 Leyes de inclusión laboral para las personas Trans

Dentro de la Constitución del 2008 no se contemplan normativas tan explícitas para la inserción laboral de este colectivo, no obstante, existen ciertos derechos que protegen al colectivo como lo es el Art. 11 en donde expresa que: Todas las personas son iguales y que por deben gozar de los mismos derechos y oportunidades, así mismo, nadie podrá ser discriminado por su identidad de género, orientación sexual (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En el mismo Art. 11, en el inciso cuarto menciona que, “El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual”. También se puede mencionar el Art. 393, en el que se menciona que, el “Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos” (CRE, 2008).

Estos logros que ha conseguido el colectivo a lo largo de los años no son suficientes para garantizar una vida digna a esta población, dado que en materia de inclusión laboral no existen leyes que garanticen una verdadera inclusión, el colectivo Trans ha elaborado un proyecto de ley que pretende ser aprobado y puesto en consideración ante la Asamblea Nacional. Esto marca un precedente dentro de la historia del colectivo Trans que de la mano de la Plataforma Nacional Revolución Trans “Nueva Red Trans”, se presentó el proyecto de Ley Orgánica para la Inclusión Laboral Trans, misma que tuvo fecha el 22 de marzo del 2022 (La Hora, 2022).

El proyecto de Ley Orgánica para la Inclusión Laboral Trans tiene como objeto la incorporación de las personas Trans (transgéneros, transexuales, transfemeninas y transmascullinos), al trabajo formal en modalidad de contratación pública y privada, alcanzando la igualdad de oportunidades en el Ecuador. Dentro de las medidas de acción se pueden mencionar: La protección de los derechos laborales, alentar las oportunidades de empleo, emplear a personas trans en el sector público, promover el empleo de personas trans en el sector privado mediante políticas públicas, que se contrate al menos el 1% de empleados Trans en las instituciones (Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans, 2022). Esta ley resulta muy necesaria para las personas Trans que históricamente han sufrido de discriminación tanto por la sociedad y como por el estado que poco se a preocupado por garantizar los derechos del colectivo. Esta ley marcará un precedente en el país siendo el segundo en América Latina en incorporar una ley que garantice el cupo laboral para las personas Trans.

Con lo mencionado, es importante entender el rol de cómo estos proyectos son expuestos y comunicados al público pues la creación de campañas eficientes e informadas son necesarias para la visualización y exposición de estas propuestas, y por ende resultan en un influenciador crucial para su posterior aprobación y puesta en práctica. Temáticas como la inclusión hoy en día son narrativas populares que se manejan en muchas organizaciones y medios de comunicación, sin embargo, muchas de estas campañas no son visibilizadas puesto a que han existido muchas trabas tanto para su creación y posterior aplicación así como en la acogida y aceptación que están han tenido en medios masivos.

CAPÍTULO III: ROL DE LA COMUNICACIÓN COMO VÍNCULO ENTRE LA COMUNIDAD TRANS Y SU INCLUSIÓN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

3.1. Influencia de la comunicación en los imaginarios colectivos sobre la comunidad LGBTI+

En Ecuador, así como en todo el mundo, se han ido desarrollando a lo largo de la historia distintos productos comunicacionales, tanto dentro de las organizaciones como en medios, que han mantenido mensajes que reafirman a mayor o menor medida estereotipos negativos atentando en contra de no solo una si no algunas comunidades con distintos bagajes culturales y sociales a nivel nacional. Esto debido a que como el teórico Stuart Hall explica en modelo de codificación y decodificación, los mensajes se pueden leer de distintas formas y estos pueden ser delimitados por su número de significados al momento de la decodificación. Esto quiere decir que dependiendo de los significados que se le dé al mensaje, estos pueden ir entre dominante hasta oposicional (Hall, 1993).

Dicho esto, según Hall, al momento que el mensaje se decodifica puede darse tres tipos de posibles lecturas como: lectura preferente, lectura negociada y lectura oposicional. Por lo tanto, la lectura preferente acepta la ideología que se maneja en el texto y esta se incorpora en la realidad social del receptor, es decir la audiencia se muestra completamente de acuerdo con el mensaje que se le está dando, generando así un sistema dominante. Así mismo la lectura negociada se da cuando el receptor es consciente de la carga de valores preferentes que contiene un texto, pero se mezclan con los propios valores del receptor. La lectura oposicional en cambio es cuando el receptor es consciente del significado dominante del texto, y este lo rechaza totalmente negándose a adaptarse a él, en otras palabras, la audiencia se opone al mensaje (Hall, 1993). Entonces, y con el contexto previamente expuesto, no hay duda de que existe una lectura preferente que domina ante los estereotipos presentados en medios pues esta se ve reflejada sin duda en las acciones y percepciones de la sociedad ecuatoriana en cuanto las personas de la

comunidad LGBTI+ y especialmente frente las personas trans. Esto como resultado de todo el bagaje cultural transfóbico e intolerante que ha inclinado a que productos comunicacionales satíricos y mal intencionados se filtren con facilidad y se entiendan como lo común o lo cotidiano.

Debido a esto, en el año 2008 se planteó el objetivo para erradicar la discriminación y así garantizar el ejercicio de derechos la Constitución De La República Del Ecuador en donde manda la conformación de los Consejos Nacionales para la Igualdad con atribución para la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con los derechos humanos. Por consiguiente, es en este momento donde el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación toma de igual forma la responsabilidad de alcanzar el objetivo de proteger el derecho a la comunicación de todos, trabajando en la elaboración de normas que cumplan con el fin de aportar a una comunicación responsable, participativa, incluyente y mejorar la labor de los medios de comunicación (Flacso, 2016).

Sin embargo, y pese a la inclusión de este tipo de regulaciones comunicacionales un estudio realizado por FLACSO ANDES resaltó que, cuando se trata de representar a las personas de la comunidad LGBTI+ en los medios actuales, se los sigue asociando arbitrariamente con temas relacionados la VIH, trabajo sexual e incluso drogadicción. De la misma forma consideran que son ridiculizados y representados de forma caricaturesca, asociándolas con la frivolidad y la exageración de lo femenino (2016). Con esto, resulta claro que la sociedad ecuatoriana se ha visto expuesta diariamente a estas representaciones denigrantes en donde repetitivamente se muestra terminología negativa muchas veces en forma de mofa o denigrante hacia este grupo social, naturalizando de esta forma la discriminación por motivos de preferencias sexuales o de identidad de género. Esto debido a que como McLuhan (1987) lo explica en su teoría de la comunicación los medios de comunicación surgen como

extensiones de las capacidades cognitivas del hombre. Es decir, los medios en sus distintas formas representan los sentidos e incluso las emociones de los seres humanos (remitente) en el medio dominante de cada época, y este determina la manera en las que las personas interpretan su existencia social. Por ende, el bagaje cultural sin duda ha moldeado estas construcciones sociales aparentes en los medios y así estos continuamente siguen fomentando estos ideales repetidos dentro de la conciencia colectiva local. Además, en el estudio mencionado anteriormente también se señala que a las personas pertenecientes de la comunidad LGBT+ les es especialmente difícil tener acceso directo a aparecer o dar declaraciones en contra de estos actos de violencia en los distintos medios de comunicación a nivel nacional y esto fortalece las representaciones negativas reiteradas pues no existe una voz que permita el cambio de paradigma en medios convencionales .

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos define la perspectiva de género como: “el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada incluida la legislación, las políticas o los programas- en todos los ámbitos y a todos los niveles” (OHCHR, 2022). Por tanto, esta se practica con el trato equitativo e igualitario de todas las personas sin importar su identidad sexo-genérica eliminando de esta forma cualquier sesgo de rol de género y de esta forma disminuyendo las desigualdades, la exclusión la visión estereotipada y satírica que se ha ido manejando a lo largo de la historia. En este sentido, la comunicación con perspectiva de género tiene como base la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo adaptando los mensajes comunicativos a una idea global de igualdad entre las personas, basada en la transversalidad de género y teniendo en cuenta los factores sociales y culturales que lo rodean.

De esta forma, la comunicación con perspectiva de género aplicada dentro de las organizaciones se debe traducir en la creación de un código ético y unas pautas de conducta, así como el uso de lenguaje inclusivo e informado. Por ejemplo, para personas transgénero el

nombre de nacimiento y el sexo pueden o no verse reflejados en la cedula de identidad de la persona a pesar de los esfuerzos enfocados de un individuo hacia transición de género, por ello la utilización constante de pronombres que no son consistentes con la identidad declarada del individuo, o el uso de nombres que son específicos de género y no es consistente con la identidad actual del individuo, puede aumentar los sentimientos de desconfianza de este grupo (Jones-Schenk J., 2018) yendo en contra de la aplicación de los principios de la perspectiva de género.

Sin duda, tomar una perspectiva de género en comunicación resulta en un proceso largo y complejo que requiere de la aplicación de un lenguaje inclusivo y de mensajes y estrategias comunicativas en donde no se tome como base modelos estereotipados y con influencia de roles de género. Utilizando modelos amplios, concretos y sobre todo informados en todas las áreas comunicativas reforzando la representatividad de personas trans en el ámbito social o laboral, rompiendo de esta forma con los ideales negativos ligados a productos comunicacionales deficientes y pocos inclusivos.

3.2. Comunicación Organizacional Trans-incluyente

La inclusión como la perspectiva de género son temas que cada día van tomando mayor relevancia en la sociedad. Así mismo las organizaciones van comprendiendo que para lograr alcanzar sus objetivos es necesario que sus colaboradores se sientan a gusto en su lugar de trabajo, por lo tanto, esto se puede lograr mediante la incorporación de la misma dentro de la comunicación organizacional la cual es indispensable dentro de las instituciones. Según Ritter, “No hay forma de que una organización funcione sin comunicación. Moriría si sus nervios comunicacionales se paralizan o dejaran de desarrollarse” (Ritter, 2008). Dicho esto, se entiende que la comunicación sin duda toma un rol significativo para las instituciones y sus públicos tanto internos como externos.

Así como la comunicación organizacional sostiene los procesos de trabajo externos, también lo debería hacer con igual o mayor importancia en la parte interna pues es muy significativo el fortalecimiento institucional, la mejora del clima laboral y la cultura corporativa. La comunicación es de vital importancia en las organizaciones por lo tanto es necesario que se elaboren mensajes estructurados que cumplan con los propósitos de la institución hacia el público al que se dirigen.

Por ello, la comunicación influye significativamente al momento de elaborar un plan de acción comunicacional con respecto a la inclusión de las diversidades de género dentro de las organizaciones, pues mediante esta se puede comunicar internamente un mensaje claro con el fin de brindar seguridad a los colaboradores pertenecientes a la comunidad LGBTQ+. Por lo tanto, es necesaria la creación de estos planes de acción comunicacionales en donde se incluyen a las diversidades de género para lograr el objetivo de la inclusión laboral. Pues al no contar con un plan de acción comunicativo esto puede perjudicar a la organización ya que se habla de inclusión dentro de su cultura organizacional, pero no se lo hace realmente en la práctica, lo que genera incoherencia entre lo que la organización dice y realmente hace (Escoda & Rangel, 2019). Dicho esto, es necesario implantar diferentes planes de acción con el fin de comunicar de manera clara el mensaje y que este sea entendido para que los colaboradores Trans se sientan seguros en su lugar de trabajo y además se logre implantar a la inclusión como un punto importante dentro de la cultura organizacional de las empresas. Pues, para que exista una verdadera inclusión laboral de la comunidad Trans, es necesario y muy importante crear espacios seguros e inclusivos dentro de las organizaciones, por ello la importancia de contar con protocolos de acción al momento de contar con colaboradores Trans, además educar al entorno para que exista el mutuo respeto entre los colaboradores, esto pues entre las situaciones que más ansiedad causa a las personas de la comunidad trans es el estar diariamente expuestos a un ambiente laboral desinformado e intolerante.

De hecho, en una investigación realizada por el Center for American Progress, realizada con datos de encuestas diarias de 105 empleados trans en los Estados Unidos durante dos semanas laborales, reveló que “el 47% de los participantes experimentaron al menos algún comportamiento discriminatorio a diario en el trabajo, como ser objeto de comentarios transfóbicos, ser ignorados o ser presionados para actuar de manera "tradicionalmente de género" ”(2020). De hecho, en esta encuesta, un hombre trans en el sector empresarial comentó que: “La mayor parte de mi estrés que proviene del trabajo está relacionado solo con la ansiedad y la preocupación sobre las interacciones con los compañeros de trabajo, simplemente preguntándome constantemente sobre temas poco éticos y profesionales en cuanto mi transición.” (Center for American Progress ,2020). Sin duda, este tipo de situaciones afectan considerablemente el crecimiento profesional de las personas trans acrecentando inmensamente una brecha laboral existente desde hace que incluso ha acrecentando los costos comércielas de estas distintas empresas pues en un informe de marzo de 2012 del Center for American Progress indicó que en Estados Unidos muchas organizaciones pierden aproximadamente \$64 mil millones cada año como resultado de tener que reemplazar a los empleados que se retiraron de sus labores debido a la injusticia y a la discriminación; muchas de esas personas eran miembros de la comunidad LGBTQ+ (Thoroughgood, C., Sawyer, K., & Webster, J. R., 2020), algo que sin duda no resulta muy distinto e incluso podría resultar mucho más común y preocupante en países latinoamericanos mas cisheteronormados como Ecuador.

3.3 La educomunicación como eje de cambio social

La educomunicación se entiende como una forma de pedagogía crítica que estudia las prácticas comunicativas como procesos pedagógicos. Se distingue por su coyuntura histórica determinada y su contexto sociocultural específico. De hecho, el contexto iberoamericano, la edu-comunicación y la educación en medios han convergido en los últimos años para abordar el estudio de las relaciones que existen entre los procesos educativos y comunicacionales, así

como analizar las prácticas mediáticas como medio de aprendizaje. (Barbas, Á., 2019, p.76) De esta forma, la educomunicación de forma masiva y al interior de las organizaciones resulta fundamental para cumplir con los objetivos de inclusión de personas trans, puesto que esta permite que los mismos sean forjadores de su propio desarrollo mediante una comunicación participativa e informada en cuanto sus derechos.

Esto debido a que la hostilidad y la discriminación también aumentan el desagrado de ir a la oficina, disminuyen el nivel de responsabilidad y perjudican la motivación y la productividad de los trabajadores trans. Un estudio reciente de la Campaña de Derechos Humanos encontró que el compromiso de los colaboradores internos disminuye hasta en un 30% en entornos de trabajo hostiles, esto incluyendo en su gran mayoría a encuestados trans. Además de ocultar quiénes son en el trabajo, lo que las personas LGBTQ+ a menudo deben hacer con respecto a su identidad sexual, las personas trans deben ocultar su expresión de género, incluida la forma en que se visten, hablan y se presentan (Thoroughgood, C., Sawyer, K., & Webster, J. R., 2020). Es por esto que sin estrategias integrales y de educomunicación para abordar los problemas relacionados con la identidad y expresión de género se corre incluso un constante riesgo de ser demandadas y estas acciones legales sin duda pueden generar costos altos, sobre todo causan daños altos en la reputación de una empresa.

CAPÍTULO IV: LA TRANSFORMA, CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN PARA UNA INCLUSIÓN TRANS

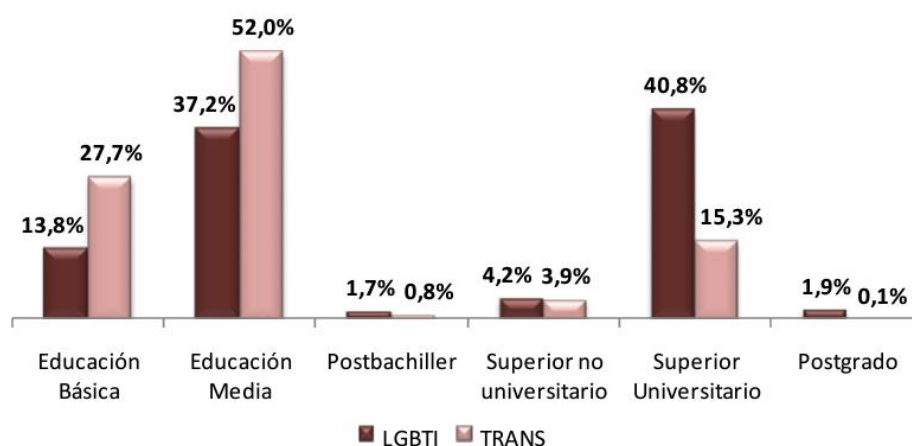
4.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

4.1.1. REVISIÓN TEÓRICA

El acceso a derechos humanos básicos por parte de la comunidad trans en el Ecuador ha ido mejorando a lo largo de los años desde la despenalización de la homosexualidad. Sin embargo, el nivel de profesionalización y sector de empleo de esta comunidad no ha evolucionado a pesar de los avances de despenalización emergentes en 1997. Entre los negocios de mayor injerencia dentro de esta comunidad se encuentra la atención de negocios familiares, quehaceres domésticos, cuidado de la belleza, entre otros y de hecho la mayor parte de la población trans subsiste por ingresos propios (85.5%) y de este porcentaje el 80% de la población se desenvuelve en puestos laborales de servicios, vendedores de comercios y mercados (CNIG, 2017). En cuanto servicios, estos comúnmente se ven relacionados a belleza y trabajo sexual.

Al entender el porqué de esto, resulta importante remontarnos a entender el nivel de profesionalización y de deserción estudiantil de las personas trans que han pasado por su transición en sus años de vida estudiantil ya sea nivel primario o secundario. En el siguiente gráfico, realizado por un estudio de INEC en el año 2012, se podrá encontrar el porcentaje de la población trans según su nivel de instrucción:

Gráfico N° 5: Población trans según nivel de instrucción (%)



Fuente: INEC – Encuesta de Condiciones de vida de la población GLBTI, 2012

*Este estudio realizado en el año 2012 y publicado en el año 2019 resulta ser el último estudio realizado sobre la población trans en el Ecuador. Actualmente no existen investigaciones recopilatorias que tomen datos estadísticos en cuanto población transgénero, transexual y travesti.

De esta forma, y cómo lo explica el estudio, las razones debido a las cuales ocurre este desbalance en cuanto nivel de instrucción dentro de la comunidad trans e incluso comparándolo con toda la comunidad LGBTI+ resulta en factores como la discriminación y la exclusión que han vivido los estudiantes trans tanto en el ámbito estudiantil como familiar. Esto pues, explica el estudio, resulta en una deserción estudiantil por parte de los individuos, ya sea por temas de desapego al abuso que han sufrido o por razones económicas.

4.1.2. INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

La metodología utilizada para esta investigación cualitativa ha tenido como base entrevistas a profundidad tanto como líderes de opinión de la comunidad como con expertos talento humano y académicos especialistas en teorías queer y temas de género y diversidad. Este método de investigación ha sido seleccionado para este proyecto debido a el nivel de profundidad que se puede obtener desde la perspectiva de un experto en las distintas áreas planteadas, para de esta forma reunir punto de vistas completos y diversos por profesionales. A continuación, una lista del listado de personas que se ha entrevistado a profundidad para este proyecto de titulación:

| Nombre | Área de experticia | Organización |
|-----------------------|--|-------------------------------------|
| Santiago Castellanos | Artes Contemporáneas y Experto en Estudios Culturales, Teorías Queer | Uuniversidad San Francisco de Quito |
| Virginia Villamediana | Sociología y Estudios de Género | FLACSO Ecuador |
| Iván Freile | Talento Humano | CEO de CAVILAR – Miss Universe 2004 |
| Carolina Valderrama | Talento Humano | ONU Ecuador |
| Antonella Marchán | Talento Humano | Uuniversidad San Francisco de Quito |
| Rashell Erazo | Líder comunidad Trans | ASOCIACIÓN ALFIL |
| Martina Ansardi | Líder comunidad Trans | Activista Argentina |
| Diane Rodríguez | Líder comunidad Trans | Cámara de Comercio LGBTI+ Ecuador |
| Zuleyma Peña Argueta | Oficina de Acompañamiento Estudiantil | Uuniversidad San Francisco de Quito |

De la misma forma, se ha realizado un monitoreo de redes sociales y medios de comunicación. Esto pues, resulta importante para entender el contexto actual de la sociedad y

de la comunidad trans en cuanto su representación en canales de comunicación. Los medios de comunicación es su formato digital resultan ser mucho más instantáneos y su actualización es mucho más precisa y a tiempo real, lo cual ayuda a esta investigación a entender a complejidad las tendencias y temas que rodean tanto el fondo y la forma que poseen temas como lo es la inclusión de personas trans en la sociedad.

4.1.3. RESULTADOS IMPORTANTES

Al analizar los resultados obtenidos en ambos métodos de investigación basados en nivel de conocimiento, públicos y formas de comunicación se ha obtenido los siguientes resultados:

- Derechos de la comunidad Trans

| Nivel de conocimiento | Públicos | Formas de Comunicación |
|------------------------------|-----------------------------|--|
| Medio | Nicho LGBTI+ Contraparte | Militancia en calles Campaña en redes sociales Medios Comunitarios |

- Inclusión Laboral Trans

| Nivel de conocimiento | Públicos | Formas de Comunicación |
|------------------------------|------------------------------|--|
| Medio - Bajo | Empresas Comunidad LGBTI+ | Militancia en calles Campaña en redes sociales Medios Comunitarios |

Con esto, resulta interesante entender que el sector en donde existe más información y nivel de conocimiento es dentro de la misma comunidad LGBTI+ y dentro de la contra parte. Además, en cuanto medios de comunicación se ha podido notar un involucramiento mayor por parte de medios comunitarios de nicho que por parte de medios de comunicación mas comerciales.

4.1.4. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las respuestas obtenidas al realizar esta investigación cuantitativa han reflejado tres puntos esenciales por los cuales existe una exclusión tanto laboral como social de la sociedad ecuatoriana hacia las personas trans. Entre estos, la base del problema reside en la visión cultural que se ha ido manejando a lo largo de los años ante la idea de incluir a esta comunidad en la vida diaria de las personas. Una cultura transfóbica ha regido a lo largo de los años dentro de nuestro entorno, lo cual ha generado una gran dificultad para el desarrollo de las personas trans

en todos los ámbitos de derechos humanos. De la misma forma, otra problemática que existe y que es un reflejo del punto anteriormente mencionado, es la falta de apoyo legal que esta comunidad tiene para que exista un paraguas de respaldo en cuanto temas de defensa de derechos humanos e inclusión, sobre todo en el ámbito laboral. Por consiguiente, todo este cúmulo de problemas resultaría en la falta de recursos para poder gestionar campañas y programas de desarrollo que apoyen a la inclusión.

Se ha realizado el siguiente gráfico para ejemplificar los puntos mencionados:



Con esto, se puede decir que la base de la exclusión trans es un problema cuya raíz resulta profunda pues, como menciona Virginia Villamediana de FLACSO Ecuador:

“ No se puede tratar a este tema como algo sectorizado, pues si existe una exclusión laboral trans es por que el trasfondo cultural y social es lo que ha hecho que esto se perpetúe a lo largo del tiempo, y en efecto es esto a lo que hay que modificar para que exista así un verdadero cambio estructural en nuestro paradigma social” (2023).

4.2. PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑA

4.2.1. DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN

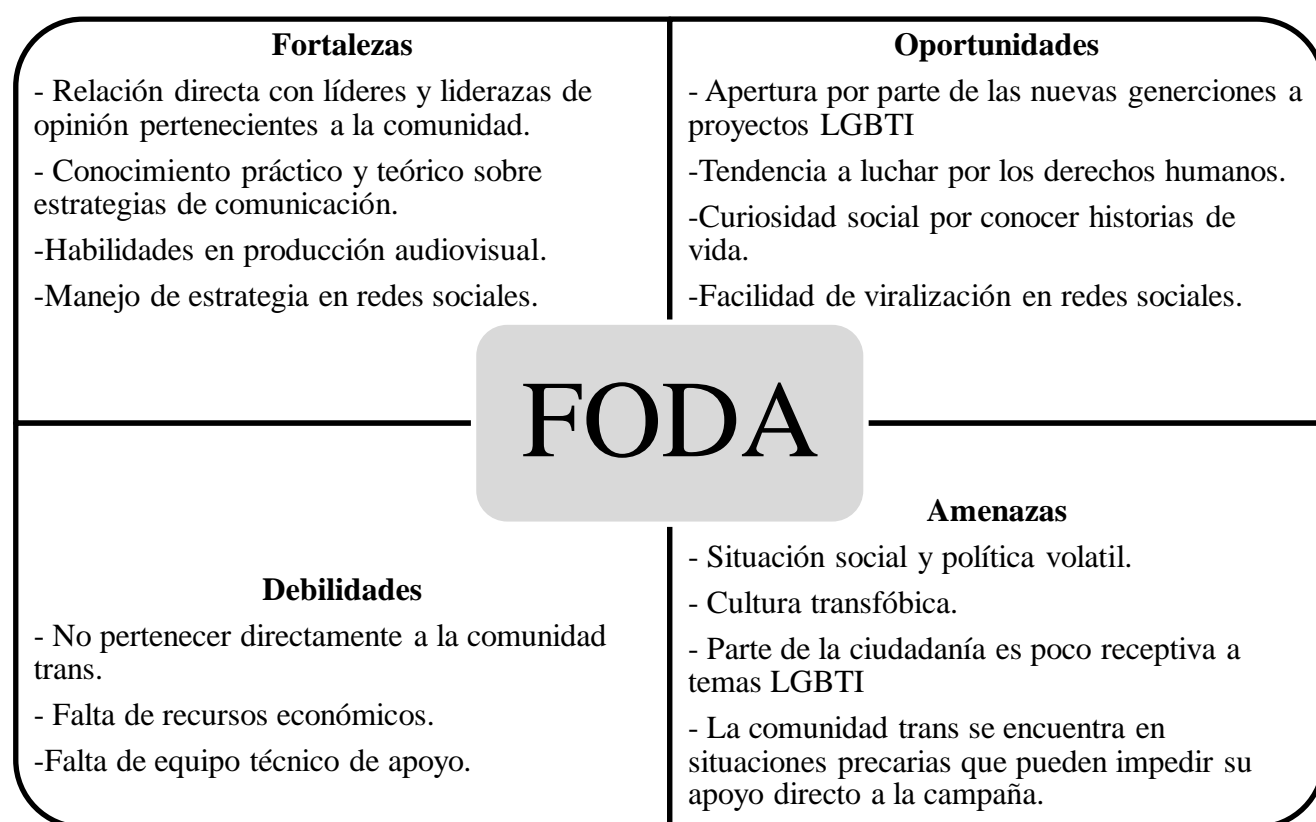
Al realizar la investigación correspondiente se puede afirmar que la situación de la comunidad trans en Ecuador a lo largo de los años, precisamente desde 1997 (año en el que se despenalizó la homosexualidad), ha tenido mayor visibilización sobre todo con la llegada de medios

comunitarios y redes sociales que se han manejado por organizaciones activistas LGBTI+. Existen procesos que actualmente están liderando organizaciones LGBTI+, como la Asociación ALFÍL en Quito o la Asociación Silueta X en Guayaquil. De hecho, en temas de comunicación la última agrupación mencionada ha trabajado muy en conjunto con la cámara de comercio LGBT para lograr una mayor visibilización de talento humano trans en el país (Cámara LGBT de Comercio Ecuador, s. f.). En 2019 se lanzó una campaña de inclusión laboral por un trabajo digno para transgéneros transexuales y transfemeninas en Ecuador, la cual obtuvo una gran acogida por parte de redes y los mismos y mismas seguidoras de las redes de la misma asociación, esto probablemente debido a su material audiovisual y a sus testimonios pues el formato audiovisual es algo que ha ido creciendo en popularidad en los últimos años. De la misma forma, actualmente entre el año 2022-2023 se ha puesto en marcha la primera Plataforma de Empleo LGBT la cual ha ido manejando su campaña de comunicación principalmente en redes sociales y con alianzas entre grupos y redes trans para una mayor difusión.

Con esto, se puede decir que sin duda ha existido un gran avance en cuanto acceso a información y oportunidades se habla, sin embargo esto es solo un pequeño paso al gran camino que conlleva una verdadera inclusión pues, como lo explica Rashell Erazo en la entrevista realizada para este trabajo de investigación: “El país necesita leyes que apoyen a estas iniciativas de contratación y cambio social, para que de esta manera las instituciones tanto públicas como privadas entiendan la importancia y la necesidad de tener un cupo para personas LGBT...Informando, educando y promoviendo normativas es la única forma en la que la sociedad incluya verdaderamente a la comunidad trans” (2023). Todo esto, de la mano con proyectos comunicacionales que abalen el arduo trabajo de la comunidad en todos sus aspectos, pues a pesar de la gran evolución que se ha tenido en la visibilización y nivel de escucha de mensajes de inclusión trans dentro de la sociedad, todavía su situación se encuentra en proceso de desarrollo. Así, programas y campañas de comunicación que informen a la sociedad civil

sobre la situación laboral trans resulta imperativa y así esta puede llegar a empatizar con las personas de la comunidad y sobre todo llegue a contratar personas trans tomando en cuenta su realidad, contexto y capacidades. Solo de esta forma se logrará llegar a una sociedad que verdaderamente practique una inclusividad no exclusiva.

4.2.1.1. Matriz FODA



4.2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LATRANSFORMA

La TransForma es una campaña de comunicación que surge tras el estudio de la realidad trans en el país específicamente en el campo laboral, esto al analizar la realidad de esta comunidad a nivel local y la influencia de la comunicación en la búsqueda de su visibilización. Así, el nombre surge de la unión de la palabra trans siendo alusión a la propia comunidad, como a la

idea de transformar el paradigma exclusivo y transfobo que ha ido siendo la base de la sociedad ecuatoriana a lo largo de los años. Con esto, la marca como tal posee una forma fuerte y de movimiento, haciendo alusión a las olas del feminismo se busca crear una nueva ola de movilización trans para lograr mediante material comunicacional una sociedad más informada, empática e inclusiva en todos los ámbitos de la sociedad incluyendo el laboral pues *La TransForma* se basa en la premisa de que **todos merecemos puestos de trabajos dignos con posibilidad de crecimiento y un ambiente laboral óptimo y los empleados trans NO son una excepción.**

4.2.3. LÍNEA GRÁFICA

Logotipo:



Slogan: “Como tú, como yo, como ellxs, como todxs.”

Manual de marca: <https://www.flipsnack.com/unalarrea/manual-de-marca-la-transforma.html>

4.2.4. MENSAJE CLAVE, PROMESA Y TONO DE LA CAMPAÑA:

LaTransForma es una campaña cuyo mensaje principal se centra en que todos merecemos ejercer nuestros derechos de forma igualitaria por ende merecemos las mismas oportunidades

y el mismo respeto. Junto al slogan planteado “Como tú, como yo, como ellxs, como todxs” se promete una campaña cuya meta es llegar a la empatía de la ciudadanía ante la visibilización del maltrato y del odio que día a día sufren las personas trans.

Con esto, el tono de la campaña es netamente denunciativo y de alto impacto puesto que tras las investigaciones realizadas previamente se ha llegado a la conclusión de que la mejor forma de llegar a la escucha de las personas es movilizando sus sentimientos y emociones tanto de compasión como de indignación por lo que actualmente están viviendo las personas de la comunidad.

4.2.5. MAPA DE PÚBLICOS

| Mapa de públicos: este es un ejemplo, pueden utilizar el que ustedes conozcan. Grupos de interés, vinculación e influencia. | Actores | Interés de relación | Posición | Interés | Influencia |
|---|--|---|-------------------|------------------|-----------------|
| Público Objetivo | Personas de la comunidad LGBTI+ | Conseguir que sus historias se viralicen y exista conversaciones sobre estas. | Activo | Interesado. | Influyente. |
| | Personas de la comunida trans | | Pasivo | Muy interesado. | Poder |
| | Personas interesadas por temas de derechos humanos | Lograr llegar a su interés y empatía para luego generar acciones que promuevan el cambio. | Oposición activa | Indeciso. | Muy Influyente. |
| | Medios de comunicación | | Oposición pasiva. | Poco interesado. | Influyente. |
| Entidades de cooperación | Grupos activistas LGBTI+ Aliados | Apoyo en procesos de información, activación y expansión del mensaje. | Activa | Muy interesado. | Poder |
| | Cámara de comercio LGBTI Ecuador | | Activa | Muy interesado. | Poder |
| | Grupos estudiantiles USFQ | | Pasiva | Indeciso. | Influyente |
| | Universidad San Francisco de Quito | | Pasiva | Indeciso. | Poco influyente |
| Formadores de imagen | Medios de comunicación. | Divulgación y legitimidad de la campaña. | Pasiva | Indeciso. | Ifluyente |
| | Líderes de opinión. | | Activa | Muy interesado. | Ifluyente |
| Organismos de control | Comunidades trans | Permisos, gestión de <i>lobbying</i> , autorizaciones. | Activa | Muy interesado. | Ifluyente |
| | Universidad San Francisco de Quito | | Activa | Interesado. | Poco influyente |

4.2.6. OBJETIVOS DE LA CAMPAÑA

4.2.6.1. Objetivo general

Visibilizar la situación actual de la comunidad trans en el Ecuador para así promover la inclusión de esta en la sociedad. Esto mediante una campaña de comunicación y relaciones públicas entre los meses de marzo y mayo del 2023.

4.2.6.1. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 10)

El objetivo de desarrollo sostenible que sirve como base para esta campaña de comunicación es el objetivo 10: Reducción de las desigualdades (ONU, 2023). Pues si bien el presente trabajo teórico de investigación tomó como eje principal la inclusión en el campo laboral, posteriormente en la investigación cualitativa y de campo se llegó a la conclusión de que la problemática de la causa social tiene un trasfondo mucho más complejo e histórico con el cual el ODS 10 se ve mucho más reflejado en su búsqueda de la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad.

4.2.6.2. Objetivos específicos

- i.** Objetivo específico 1: Crear una campaña de comunicación con el objetivo de visibilizar la realidad de la comunidad trans y ejecutar la misma en tres fases: expectativa, informativa y de recordación desde el mes de marzo 2023.
- ii.** Objetivo específico 2: Realizar al menos cinco conversatorios con líderes o lideresas de la comunidad quienes han luchado por los derechos de las personas trans, dentro de la fase informativa de la campaña planteada.
- iii.** Objetivo específico 3: Acudir junto a líderes o lideresas trans a al menos cinco medios de comunicación tanto tradicionales como digitales para la apertura de espacios de conversación sobre la temática de la campaña. Esto a lo largo de las tres fases de la campaña planteada.

iv. Objetivo específico 4: Organizar y ejecutar al menos un evento benéfico que tenga como eje principal la visibilización de la comunidad trans mediante la transmisión oral de sus historias y anécdotas y generar una ganancia mínima de al menos \$80 en donaciones.

v. Objetivo específico 5: Crear alianzas estratégicas con organizaciones relacionadas a la lucha por derechos LGBTI y específicamente trans, así como generar alianzas para auspicios para el evento previamente planteado y para generar donaciones que apoyen a las comunidades con las que se ha trabajado a lo largo de la campaña.

vi. Establecer una estrategia digital en Instagram y TikTok logrando obtener al menos cien seguidores a lo largo de la ejecución de la campaña y al menos mil visualizaciones en el material audiovisual compartido.

4.2.7. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

Tomando en cuenta la naturaleza del proyecto y sobre todo de la causa social, LaTransforma utilizará principalmente como estrategia de comunicación la difusión de historias de vida en formato audiovisual las cuales serán difundidas en redes sociales como micro historias y en la plataforma de Youtube como conversatorios largos en donde líderes de opinión y activistas trans contarán más a fondo la historia de la comunidad y sus realidades actuales. Esta serie de conversatorios tomará como nombre “VOCES QUE TRANSFORMAN” ya que con un tono denunciativo se busca llegar a la empatía de la sociedad.

Entre estas voces inspiradoras tenemos a Nebrazka León, presidenta del colectivo transgénero Nueva Coccinelle, activista por los derechos humanos y sobreviviente de los actos de odio y de violencia que antecedieron la despenalización de la homosexualidad en el año 1997.

Con su voz narra su historia y la situación precaria en la que actualmente se encuentran las personas trans de la tercera edad. Así, también se contará con los testimonios de Diane Rodríguez, elegida como la primera asambleísta alterna trans en la Asamblea Nacional de

Ecuador y la creadora de la primera Cámara LGBT de Comercio Ecuador. De Rashell Erazo, activista Trans y Presidenta de Asociación ALFIL, y finalmente testimonios de Giovanni Jaramillo, activista transmasculino por los derechos LGBTI. Todos grandes ejemplos de las diversas realidades de las personas trans en Ecuador. Cada una con sus convicciones y puntos de enunciación pero con un eje común en el que convergen: la lucha por los derechos de la población trans y no binaria.

Debido a que esta es una de las poblaciones más vulnerables dentro de las diversidades sexo genéricas en el país resulta crucial visibilizar y replicar estas historias pues solo así llegaremos a la conformación de una sociedad más conciente, empática y respetuosa.

De la misma forma, se ha planteado la inmersión social de público general en eventos donde conozcan a la comunidad trans directamente y puedan relacionarse con ellos. Además, se planificó generar un espacio de conversación con estudiantes de recursos humanos para concienciar sobre la importancia de un ambiente laboral más inclusivo y seguro para personas de la comunidad LGBTI.

4.2.7.1. Logotipo Conversatorios



4.2.8. PLAN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN

| Tipo de medio: Prensa | | | | |
|------------------------|------------------------------|---|--|---|
| Medio de comunicación | Programa o sección, horario. | Público o target | Táctica en medios o producto, ejemplo: boletín, entrevista, mención. | Tema central. |
| Ekos | Revista Violeta | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Inclusion laboral trans |
| Tipo de medio: Radio | | | | |
| Medio de comunicación | Programa o sección, horario. | Público o target | Táctica en medios o producto, ejemplo: boletín, entrevista, mención. | Tema central. |
| Radio CCE | Laberinto | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Situación actual de la sociedad y presentación de campaña |
| Bravo Estereo | La entrevista | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Situación actual de la sociedad y presentación de campaña |
| Radio FLACSO | n/a | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que | Presentacion de campaña y de VOCES | Situación actual de la sociedad y presentación |
| Wambra Radio | n/a | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que | Presentacion de campaña y de VOCES | Situación actual de la sociedad y presentación |
| Ponte Once | n/a | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Situación actual de la sociedad y presentación de campaña |
| Tipo de medio: Digital | | | | |
| Medio de comunicación | Programa o sección, horario. | Público o target | Táctica en medios o producto, ejemplo: boletín, entrevista, mención. | Tema central. |
| Wambra | n/a | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Presentación de campaña y de VOCES que transforman |
| La Periódica | n/a | Hombres y mujeres del mundo de los negocios que buscan hacer de su espacio laboral uno más diverso. | Presentacion de campaña y de VOCES que transforman | Presentación de campaña y de VOCES que transforman |

4.2.9. CRONOGRAMA

| Cronograma de actividades y posteo | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|--------------------------|------------------------------------|---|----------------------------------|--|--|--|
| Marzo | | | | | | | | |
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
| | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | |
| | Entrevista Rashell Erazo | | Post expectativa | Post en redes Día Internacional Visibilidad Trans | | | Post Archivo de historias | |
| Abril | | | | | | | | |
| | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| | Reunión con ALFIL | | Post historias Red LacTrans | | | Post historias Red LacTrans | | |
| | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| Post Informativo Pacto Mundial ONU | Post historias Informativo Pacto Mundial ONU | Post historia donaciones | Rodaje Conversatorio Nebraska | Rodaje Conversatorio Diane | Post producción NEBRASKA | | | |
| | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
| | Post historia Centro Psico trans | | Rodaje Conversatorio Diane | Encuentro con Geovanni | Rodaje Conversatorio Geovanni | Post producción DIANE | Post Reel NEBRASKA VOCES QUE TRANSFORMAN | |
| | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | 30 | |
| Post Historia Centro Psico Trans | Post producción DIANE | Post producción GEOVANNI | Post producción GEOVANNI | | | | | |
| Mayo | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Post día de lxs trabajadoras | | | Entrevista Bravo Stereo | Evento Casa Diversidades | Post historias denuncia caso vic | Post Reel DIANE VOCES QUE TRANSFORMAN | | |
| | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| | Post Denuncia | | Conversatorio Zoom Diane Rodriguez | Rodaje Conversatorio Fernanda | Evento Cine Foro USFQ | Entrega de donaciones Nueva Coccinelle | Post Reel FERNANDA VOCES QUE TRANSFORMAN | |
| Post producción FERNANDA | Post producción FERNANDA | Entrevista Radio CCE | Organización Cine Foro USFQ | Entrega de donaciones Centro Psico Trans | | | | |
| | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| | | | | | | | Post Reel GEOVANNI VOCES QUE TRANSFORMAN | |
| | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

EXPECTATIVA

INFORMATIVA

CIERRE

4.2.10. PRESUPUESTO

| COSTOS | | | | | | | | Presupuesto: \$500 |
|--|--------------|--------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|---------------------------|
| TAREA | MANO DE OBRA | | MATERIALES | | COSTO FIJO | PRESUPUESTO | CONTRAPARTE | DONACIONES/ A VALOR TOTAL |
| | HRS | TARIFA | UNID | \$/UNID | | | | |
| Evento Cine Foro | | | | | | | | |
| Alquiler espacio | | | | \$ 300.00 | \$ 300.00 | \$ 300.00 | \$ 300.00 | \$ - |
| Canguil | | | | \$ 9.00 | \$ 9.00 | \$ 9.00 | | \$ 9.00 |
| Fundas de papel | | | | \$ 2.00 | \$ 2.00 | \$ 2.00 | | \$ 2.00 |
| Stickers | | | | \$ 1.75 | \$ 1.75 | \$ 1.75 | | \$ 1.75 |
| Servilletas | | | | \$ 1.00 | \$ 1.00 | \$ 1.00 | | \$ 1.00 |
| Evento Casa de las Diversidades | | | | | | | | |
| Lunch (Pan de yuca y yougurt personal) | | | | \$ - | \$ 143.00 | \$ 143.00 | \$ 143.00 | \$ - |
| Servilletas | | | | \$ 1.00 | \$ 1.00 | \$ 1.00 | | \$ 1.00 |
| Materiales para ritual | | | | \$ 7.00 | \$ 7.00 | \$ 7.00 | \$ 7.00 | \$ - |
| Redes sociales | | | | | \$ - | | | \$ - |
| Pautaje | | | | | | \$ 30.00 | | \$ 30.00 |
| Línea gráfica | | | | | | \$ 140.00 | | \$ 140.00 |
| Conversatorios | | | | | \$ - | | | \$ - |
| Roll Up | | | | | | \$ 35.00 | | \$ 35.00 |
| Equipo para rodaje | | | | | | \$ 25.00 | | \$ 25.00 |
| Otros | | | | | | | | |
| Transporte | | | | | | \$ 50.00 | | \$ 50.00 |
| Imprevistos | | | | | | \$ 30.00 | | \$ 30.00 |
| TOTAL | | | | | | \$ 634.75 | \$ - | \$ 324.75 |

4.3. EJECUCIÓN DE LA CAMPAÑA

4.3.1. RESULTADOS E IMPACTOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

- i.** Objetivo específico 1: Se ha credo exitosamente la campaña de comunicación “LaTransForma” y se la ha ejecutado en tres fases: expectativa, informativa y de recordación desde el mes de marzo 2023.
- ii.** Objetivo específico 2: Se ha realizado la serie “VOCES QUE TRANSFORMAN” que cuenta con cinco conversatorios pregrabados los cuales se encuentran en la plataforma de Youtube, además de que se han subido extractos de las mismas a redes sociales. Todo esto en colaboración con líderes o lideresas de la comunidad quienes han luchado por los derechos de las personas trans, dentro de la fase informativa de la campaña planteada. De la misma forma, se llevó a cabo un conversatorio virtual dirigido a estudiantes de la materia de recursos humanos de la USFQ para hacer conciencia de la importancia de generar ambientes laborales inclusivos y seguros y dar herramientas de apoyo para contratación de personas lgbti.
- iii.** Objetivo específico 3: Se ha logrado cumplir la cobertura de tres medios de comunicación incluyendo Bravo Estereo y Radio CCE en donde se ha realizado entrevistas a profundidad sobre la situación actual de las personas trans. De igual manera Revista Violeta de Ekos ha tenido un acercamiento directo para la publicaicon de la campaña en una página en el mes d ejunio por el orgullo LGBTI.
- iv.** Objetivo específico 4: Se ha organizado un evento benéfico en colaboración con Club de Cine USFQ y Dragones Queer. Este constó de un Cine Foro en compañía de Nebraska León Directora de la fundación Nueva Coccinlle. Con esta iniciativa se logró recaudar \$100 en efectivo y alrededor de \$50 en alimentos no perecibles.
- v.** Objetivo específico 5: A lo largo de la campaña se ha colaborado con la Cámara de Comercio LGBTI, Asociación Silueta X, Asociación ALFIL, Fundación Nueva Coccinelle,

Casa de las Diversidades Quito y se ha logrado el auspicio y donación de marcas como Yogurt Amazona, Natures Hearth y jabones y desinfectantes Isabella, Mascarillas MoonStyle y Underware Tech. Logrando una recaudación de fondos para donación de \$1242 entre dinero en efectivo y productos, los cuales han ido dirigidos 100% al Centro Psico Trans y a la Fundación Nueva Coccinelle en la ciudad de Quito.

vi. Se ha logrado generar una cuenta de Instagram con 230 seguidores y un porcentaje de engagement del 95% en donde existe un promedio de vistas por reel de 11 mil views. De igual forma se ha generado la red TikTok que cuenta con alrededor de 2 mil visualizaciones en promedio por video.

4.3.2. LOGROS NO ESPERADOS

Al iniciar la campaña se planteó la organización de únicamente un evento, sin embargo en la ejecución de la misma se la Casa de Acogida de las Diversidades se acercó en conjunto con la organización Nueva Coccinelle para que en colaboración con LaTransForma se organice un evento de conmemoración de los seis meses de fallecimiento de Catalina, una de las compañeras trans de Nebraska, quien participó continuamente en la campaña como vocera principal. Con este suceso se generó la gestión de un auspicio por parte de Yogurt Amazonas para ofrecer como Lunch a las personas participantes del evento entre ellos personas sin hogar de la comunidad LGBI.

De la misma forma, otro de los logros inesperados al momento de generar este proyecto de titulación es que el mismo ha sido aceptado en el World Class Day 6ta Edición con el cual se exhibirá el proyecto el 26 de mayo 2023 vía zoom de forma internacional.

CONCLUSIONES

LaTransForma, campaña de comunicación para una inclusión trans ha puesto en marcha una serie de acciones para lograr una mayor visibilización de la situación actual de las personas trans incluso remontándose a memorias históricas del proceso de la despenalización de la homosexualidad en el Ecuador, las mismas narradas por sus mismos sobrevivientes. Todo esto en una sociedad donde ser trans aún es mal visto o incluso cuestionado. Tanto VOCES QUE TRANSFORMAN como los conversatorios que se han dado en eventos presenciales y virtuales han logrado un lazo entre la comunidad trans y personas que creen e incluso abogan por los derechos humanos pero que nunca habían conocido de primera mano estos sucesos.

Así, logrando más visibilización y más medios en donde encontrar estas historias se logró más empatía la cual resultó en un mayor apoyo por parte de ciudadanos e incluso de marcas reconocidas con el resultado final de la recolección de alrededor de \$1242 en efectivo y especie para donar a el Centro Psico Trans y a la Fundación Nueva Coccinelle. Todo esto tomando en cuenta el discurso que se proyecta pues este tiene un tono de demanda más no de victimización, ya que a lo largo del proceso campaña la relación comunidad-comunicadora ha sido horizontal y de confianza mutua, siempre con el conocimiento de que las personas trans SI tienen voz y fuerza, pero que con el apoyo de este proyecto puedan tener más. Más apertura de espacios, más oídos atentos y sobre todo nuevas audiencias y oportunidades.

Finalmente, se puede llegar a la conclusión de que la comunicación resulta en una herramienta poderosa para mover corazones e incluso cambiar imaginarios colectivos puesto que a pesar de ser un tema tabú para varios, incluyendo medios de comunicación tradicionales en los cuales no se tuvo mucha acogida para estas temáticas, la defensoría por los derechos humanos es una tendencia que gratamente ha estado creciendo a lo largo de los años.

RECOMENDACIONES

La Transforma ha sido un proyecto que ha traído retos pero muchos aprendizajes en su ejecución por ello se recomienda principalmente que al trabajar en proyectos y campañas de comunicación que involucran a comunidades en situación de vulnerabilidad, resulta crucial realizar una investigación de su situación actual y una indagación de su contexto, no únicamente de forma teórica, si no que es importante llegar a un nivel de involucramiento práctico y presencial. Así, con el entendimiento de lo que está sucediendo y lo que es necesario hacer para generar un cambio para el desarrollo se puede generar estrategias que vayan conforme a las necesidades de la comunidad con la que se va a trabajar.

Con esto, el presente trabajo de titulación busca dar pie a posterior procesos investigativos más amplios que aporten a la creación e implementación de acciones y leyes que avalen la verdadera inclusividad en los espacios de trabajo de las distintas organizaciones tanto públicas como privadas dentro del país. Por esto, como comunicadores debemos tomar en cuenta la responsabilidad que tenemos como profesionales de aportar a causas justas que no solo se involucren en nuestro deber de responsabilidad social si no que engloben un trasfondo de cambio para un mejor futuro para todas, todos y todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1er portal de Trabajo LGBT+ en Ecuador. (2023, 13 febrero). *1er portal de Trabajo LGBT+ en Ecuador – Mejorando la aceptación social*.
<https://empleolgbt.com/?fbclid=IwAR2QxKyZk73MC3ihe2mXWQ2otegQ75q6NETkYLWbgHC9EaPSO-afA2laqA>

BALESTRERY, J. (2018). A HISTORY OF COMMUNITY: MARCHING TOWARD LGBTQ EQUALITY.

Bandini, E., & Maggi, M. (2014). Transphobia. In Emotional, physical and sexual abuse (pp. 49-59). Springer, Cham. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-06787-2_4

Barbas, Á. (2019). Educommunication for social change. CITIZEN MEDIA AND PRACTICE.

Thoroughgood, C., Sawyer, K., & Webster, J. R. (2020). Creating a trans-inclusive workplace. Harvard Business Review.

Belmonte, L. (2021). The International LGBT Rights Movement . New York: Bloomsbury Publishing Plc.

Cámara LGBT de Comercio Ecuador. (s. f.). Cámara LGBT de Comercio Ecuador.
<https://camaralgbt.com/>

Campaña de Inclusión Laboral Transfemenina. (s. f.). Asociación Silueta X.
<https://siluetax.org/?fbclid=IwAR2D7WFgATYFHMBnFdwwzqp8lvdwzBgwcnme2-K1NrBS4ORLXAqsib1DxTc>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2017). Una aproximación a la situación de los derechos humanos de las personas trans en Ecuador. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/10/ESTUDIO-TRANS-EN-ECUADOR-CNIG.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008).

Davis, N. B., & Yeung, S. T. (2022). Transgender Equity in the Workplace: A Systematic Review. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221082863.

Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.

DERECHOS-LGBTI.HTML

DÍAZ, V. (2021). A DOS AÑOS DE LA APROBACIÓN DEL MATRIMONIO IGUALITARIO, ¿QUÉ DERECHOS DE LA POBLACIÓN LGBTI ESTÁN PENDIENTES?

EL COMERCIO. RECUPERADO DE:

[HTTPS://WWW.ELCOMERCIO.COM/TENDENCIAS/SOCIEDAD/ANIVERSARIO-MATRIMONIO-IGUALITARIO-](https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/aniversario-matrimonio-igualitario-)

Durand, G. (24 de Junio de 2021). Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. BID Mejorando Vidas.

El Comercio. (02 de octubre de 2022). Las empresas deben capacitarse para recibir a personas Lgbti+. Obtenido de [https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/empresas-capacitarse-recibir-personal-](https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/empresas-capacitarse-recibir-personal-lgbti.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=photopost&fbclid=IwAR1IKvZG_nt9rw8cOgw07SAS7--akUv1DfCJ8oTCQKQzkkempz5tMLPHVIA)

[lgbti.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=photopost&fbclid=IwAR1IKvZG_nt9rw8cOgw07SAS7--akUv1DfCJ8oTCQKQzkkempz5tMLPHVIA](https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/empresas-capacitarse-recibir-personal-lgbti.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=photopost&fbclid=IwAR1IKvZG_nt9rw8cOgw07SAS7--akUv1DfCJ8oTCQKQzkkempz5tMLPHVIA)

EL TELÉGRAFO. (2017). NOVIEMBRE, 20 AÑOS DE DESPENALIZACIÓN DE LA HOMOSEXUALIDAD EN EL ECUADOR (PARTE I). QUITO – ECUADOR.

RECUPERADO DE:

[HTTPS://WWW.ELTELEGRAFO.COM.EC/NOTICIAS/PUNTO/1/NOVIEMBRE-20-](https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/punto/1/noviembre-20-)

[ANOS-DE- DESPENALIZACION-DE-LA-HOMOSEXUALIDAD-EN-EL-ECUADOR-PARTE-I](https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/punto/1/noviembre-20-anos-de-despenalizacion-de-la-homosexualidad-en-el-ecuador-parte-i)

En M. P. Dentato, *Social Work Practice with the LGBTQ Community: The Intersection of history, Health, Mental Health and Policy Factor* (págs. 6-25). New York: Oxford University Press.

Escoda, M. F., & Rangel, V. (2019). Análisis de la comunicación organizacional con enfoque en la inclusión de las diversidades de género. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 21-33.

Flacso Ecuador (2016) *Comunicar sin discriminar: comunicación y periodismo para la igualdad*. Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación (CORDICOM) <https://docplayer.es/85174918-Comunicacion-y-periodismo-para-la-igualdad.html>

Flores Castillo, S. A. (2019). *Inclusión de lecturas literarias homosexuales en el Currículo Nacional de Educación-2016 para 3ro de Bachillerato General Unificado* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Garrido Álvarez, R. J. (2017). *La despenalización de la homosexualidad en Ecuador: el legado de la acción colectiva LGBTI*.

Gutiérrez Izquierdo María Alexandra, Cacao Chóez Samantha Aylin y Ormaza Pincay María de los Ángeles (2017): “La inserción laboral de los transexuales en la ciudad de Portoviejo 2017”, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (julio-septiembre 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/insercion-laboral-transexuales.html>

Hall, S. (1993). *The television discourse – encoding and decoding*. En Gray, A. & Mc Guian, J. *Studying culture. An introductory reader* (28-35). London: Arnold.

<https://doi.org/10.3928/00220124-20180320-03>

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12119-021-09936-4>

Jan Piskorski, M., & Ina, T. (2022, Octubre 2). *IMD*. Retrieved from Thrive as an LGBT+ executive or ally: <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/thrive-as-an-lgbt-executive-or-ally/>

Johnson, J. D., Prasad, M., Sattler, D. N., Presterudstuen, G. H., Pacilli, M. G., & Pagliaro, S. (2022). Fijian Reactions to Transgender-Directed Workplace Mistreatment: The Moderating Role of the Victim's Group Identification. *Sexuality & Culture*, 26(3), 1148-1166.

Jones-Schenk, J. (2018). Creating LGBTQ-Inclusive Care and Work Environments. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(4), 151-153.

JURGENSON, J. L. Á. G., & ÁLVAREZ, L. J. (2011). TRAVESTISMO, TRANSEXUALIDAD Y TRANSGÉNERO.

La Hora. (18 de Mayo de 2022). Colectivo elabora un proyecto de ley para que personas trans accedan a un trabajo digno. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/colectivo-trans-proyecto-ley-inclusion-laboral/>.

McLuhan, M., Fiore, Q., & Agel, J. (1987). *El medio es el mensaje*. Barcelona, España: Paidós.

MORENO, R. (2019). PRISIONES TRANSGÉNERO COMO REIVINDICACIÓN DE LA LIBERTAD INDIVIDUAL DENTRO DEL SISTEMA DE REHABILITACIÓN DE PENAS EN ECUADOR. *FORO: REVISTA DE DERECHO*, (32), 161–178. RECUPERADO DE: [HTTPS://DOI.ORG/10.32719/26312484.2019.32.9](https://doi.org/10.32719/26312484.2019.32.9)

Muñoz Barragán, M. F. (2022) Fortalecimiento de la comunicación interna de la organización social participativa (OSP) Danzas Nencatacoa, por medio de la educomunicación y la comunicación participativa.

Nueva Red Trans. (22 de marzo de 2022). Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1Of7fjYTkVr3Dei4Id5XNPtDEC2pNoNre/view>

Objetivos de Desarrollo Sostenible | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. (s. f.). UNDP. Recuperado 21 de septiembre de 2022, de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

OHCHR (2022) Integración de género <https://www.ohchr.org/es/women/gender-integration>

OIT. (2012). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, 1-4.

ORDOÑEZ, FERNANDO & PLATERO MÉNDEZ, R.. (2018). MEMORIAS POSIBLES PARA EL MOVIMIENTO TRANS* EN ECUADOR. EX AEQUO - REVISTA DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ESTUDOS SOBRE AS MULHERES. 10.22355/EXAEQUO.2018.38.04. RECUPERADO DE: [HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/330296190_MEMORIAS_POSIBLES_PARA_EL_MOVIMIENTO_TRANS_EN_ECUADOR](https://www.researchgate.net/publication/330296190_MEMORIAS_POSIBLES_PARA_EL_MOVIMIENTO_TRANS_EN_ECUADOR)

Pelayo P. (2021) Los Fantasmas se Cabrearon: Crónicas de la despenalización de la homosexualidad en el Ecuador. Severo Editorial y USFQ Press.

RECUPERADO DE: [HTTP://SALUTSEXUAL.SIDASTUDI.ORG/RESOURCES/INMAGIC-IMG/DD40893.PDF](http://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/dd40893.pdf)

Ritter, M. (2008). Cultura Organizacional: gestión y comunicación. Buenos Aires: La Crujía

ANEXOS

I. Conversatorios “VOCES QUE TRANSFORMAN”

Serie de conversatorios con personas de la comunidad trans que día a día luchan por sus derechos



Presidenta
Fundación
Nueva Coccinelle

Presidenta Cámara
de Comercio LGBTI



Vocero de "Mi
Género en mi
Cédula"

Vicepresidenta
Fundación Nueva
Coccinelle



VOCES
QUE TRANSFORMAN

CANAL DE YOU TUBE

<https://www.youtube.com/channel/UC30f1D-z0fDIKdZZIUq7EQg>


Detrás de cámara rodaje



II. Redes sociales

INSTAGRAM

latransforma.ec 9+
⊕ ☰



12
Posts

232
Followers

45
Following

Insights i

Last 30 Days ▾ Apr 19 - May 18

Overview

You gained **173** more followers compared to Mar 20 - Apr 18.

| | |
|------------------|--|
| Accounts reached | 18.7K > |
| Accounts engaged | 184 > |
| Total followers | 232 > +293% |

La TransForma
 Por una sociedad más inclusiva con todas, todos y todes 🌈🇺🇲
 See Translation
rb.gyf/f9zen

Professional dashboard
 18K accounts reached in the last 30 days.


Edit profile
Share profile

Views de últimos reels:



LINK: <https://www.instagram.com/latransforma.ec/>

TIKTOK

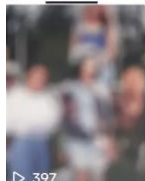


@latransforma


21 Following 14 Followers +2 71 Likes

Edit profile Add friends


Por una sociedad más inclusiva con todas todos y todes 🌈🇺🇲




397



1196



845



III. EVENTOS

Cine foro





CONMEMORACIÓN CASA DIVERSIDADES





IV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**Revista Ekos.
Conversaciones para
publicación con Rossana
Carpio revista Violeta Ekos**



**Bravo estéreo entrevista
link:**

<https://www.youtube.com/watch?v=wysmnHwjzo>

Entrevista Radio CCE:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02sb5Vz3AqSBP3fpf5qRVO9GMGd3njibZyP15yUXNrYLMew2JqVcNEW4Cf4ZQta7tMI&id=100091266364191&sfnsn=mo&mibextid=VhDh1V

Programa radial misceláneo

El miércoles 10 de mayo
conversamos con:

Distintas puertas
Diferentes caminos

Nebraska, Fernanda y
Mishell sobre la campaña
"Transforma" a favor de la
igualdad de derechos de
las personas trans.

Todos los miércoles
De 11h00 a 12h00

RADIO CCE
940 AM

www.radiocce.com 940 AM

f Laberintoec i laberinto_ec