

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas COCOA

Inclusión laboral para personas trans en Ecuador

Sara Lucia Sarango Paqui

Comunicación

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

Quito, 19 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas COCOA

HOJA DE CALIFICACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Inclusión laboral para personas trans en Ecuador

Sara Lucia Sarango Paqui

Nombre del profesor, Título académico

**María José Enríquez Cruz, PhD en
Comunicación**

Quito, 19 de diciembre 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: Sara Lucia Sarango Paqui

Código: 00207840

Cédula de identidad: 1726687526

Lugar y fecha: Quito, 19 de diciembre de 2023

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UNPUBLISHED DOCUMENT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

El presente proyecto de titulación aborda la problemática de la inclusión laboral de las mujeres trans en Ecuador. Los resultados revelan que, en el contexto social y laboral ecuatoriano, las mujeres trans enfrentan desafíos particulares relacionados con la discriminación, estigmatización, exclusión y falta de políticas públicas que limitan su acceso a un empleo formal. A partir de esto, la discusión se centra en la necesidad de implementar medidas y acciones para mejorar la inclusión de la comunidad trans a través de la comunicación. Para ello se propone la creación e implementación de una campaña denominada “Inclusión Sin excepción” que avala la importancia de la sensibilización y la educación para cambiar percepciones y actitudes discriminatorias. De esta manera, este estudio busca contribuir al entendimiento de la inclusión laboral de las mujeres trans en Ecuador y subrayar la importancia de no solo las políticas públicas, sino de como las practicas comunicativas inclusivas pueden influir en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Palabras clave: Comunicación organizacional, inclusión laboral, mujeres trans, derechos humanos, LGBTI+.

ABSTRACT

This degree project addresses the problem of labor inclusion of trans women in Ecuador. The results reveal that, in the Ecuadorian social and labor context, trans women face challenges related to discrimination, stigmatization, exclusion and lack of public policies that limit their access to formal employment. Based on this, the discussion focuses on the need to implement measures and actions to improve the inclusion of the trans community through communication. Thus, the creation and implementation of a campaign called “Inclusion Without Exception” is proposed, which endorses the importance of awareness and education to change discriminatory perceptions and attitudes. Finally, this study seeks to contribute to the understanding of the labor inclusion of trans women in Ecuador and highlight the importance of not only public policies, but also how inclusive communication practices can influence the construction of a more just and equitable society.

Keywords: Organizational communication, labor inclusion, trans women, human rights, LGBTI+.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	12
1.1. TERMINOLOGIA	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	29
LGBTI+	29
3.2. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL TRANS-INCLUYENTE	32
3.3 LA EDUCOMUNICACIÓN COMO EJE DE CAMBIO SOCIAL	35
CAPÍTULO IV: CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN “INCLUSIÓN SIN EXCEPCIÓN”	36
4.1. PRESENTACIÓN DE LA CAMPAÑA “INCLUSIÓN SIN EXCEPCIÓN”	36

4.2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	38
4.3. DISEÑO, PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA CAMPAÑA.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

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 diferencialización 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 consecuente 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 los 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 las cabeceras 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 mas 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 explicitas 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 forman 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 LGBTQ+ 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 LGBT+. 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 educomunicacion 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: CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN “INCLUSIÓN SIN EXCEPCIÓN”

4.1. Presentación de la campaña “Inclusión sin Excepción”

4.1.1. Pertinencia de la campaña.

Tras la investigación sobre la situación a la que se enfrenta la comunidad trans, se puede entender que problemas como el estigma y los prejuicios impiden que estas personas sean incluidas en la sociedad, además es evidente la falta de derechos que respalden la verdadera inclusión en la sociedad y más aún en el ámbito laboral. Pues, tomando en cuenta esta última, la brecha laboral es demasiado amplia en comparación con la población cisgénero, por eso es importante que la sociedad tome acciones con el fin de incluir a las personas trans en la sociedad, dándoles voz a quienes en su día a día luchan por que sus derechos sean respetados.

Dicho lo anterior, la campaña *Inclusión Sin Excepción*, nace luego del estudio realizado sobre la realidad de las personas trans en Ecuador, enfocándose principalmente en el ámbito laboral. Por lo tanto, esta campaña de comunicación busca educar y sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de las personas trans. Ya que es importante visibilizarlas para así reducir la estigmatización y los prejuicios que afectan en su vida diaria. Así también, es necesario fomentar la inclusión en todos los ámbitos, pues es muy importante promover la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

4.1.2. Enfoque sostenible de la campaña (objetivos de desarrollo sostenible).

En cuanto al enfoque sostenible de la campaña, se planteó trabajar alrededor de dos objetivos de desarrollo sostenible, sin embargo, es necesario recalcar que se tomó como base principal el Objetivo de desarrollo sostenible (ODS 10). Este objetivo, propone reducir las desigualdades, por lo tanto, respalda a los objetivos de la campaña; ya que tras el análisis de la investigación se encontró que esta problemática es mucho más profunda, lo cual implica un

cambio de pensamiento de la sociedad por ende el ODS 10, busca la inclusión de las personas vulnerables.

4.1.3. Enfoque social de la campaña (problema social y causa).

La exclusión de las personas trans resulta ser un problema constante en la sociedad, ésta se manifiesta de diferentes maneras como: la discriminación, la estigmatización y la falta de igualdad de oportunidades. Por lo tanto, estas personas no pueden gozar de sus derechos debido a la discriminación por su identidad de género incidiendo en su exclusión de la sociedad y minimizando las oportunidades de acceder a un empleo formal.

Por ello, resulta importante promover e incluir a la comunidad trans pues como sociedad es indispensable respetar a las diversidades de género en todos los ámbitos de la vida. Por eso, es fundamental el cambio de actitudes de la sociedad con respecto a la aceptación, comprensión y respeto de las diversidades de género.

4.1.4. Enfoque comunicacional de la campaña.

La comunicación desempeña un papel fundamental para lograr la inclusión de las personas tras, pues mediante una comunicación efectiva se puede difundir información relevante y precisas sobre las identidades de género, así mismo compartir las experiencias de las personas trans puede ayudar a superar los estereotipos y aumentar la comprensión. Por lo tanto, es necesario implementar una comunicación abierta y sobre todo respetuosa, que ayude a reducir la estigmatización y los prejuicios.

Dicho esto, resulta crucial la implementación de la educomunicación, pues al combinar la educación y la comunicación en campañas educativas, se puede desempeñar un papel esencial en la creación de una sociedad más inclusiva, en donde las personas trans sean respetadas, comprendidas e integradas en todos los aspectos de la vida. Así mismo, es importante empoderar a la comunidad trans mediante la incorporación de principios de los derechos

humanos en las iniciativas educomunicativas, pues al educar y promover sobre sus derechos, se puede establecer un fundamento para la inclusión y la igualdad.

4.2. Metodología de investigación cualitativa

4.2.1. Revisión teórica.

A lo largo de los años, la comunidad Trans ha ido ganando visibilidad y ha seguido luchando por que se reconozcan sus derechos y la igualdad de género en un país que, como en el resto del mundo, sigue enfrentando desafíos en cuanto a la verdadera aceptación e inclusión de las personas Trans. Sin embargo, su lucha continúa y los desafíos a los que se enfrentan día a día son realmente duros, pues a pesar de los pocos reconocimientos que se les ha otorgado no pueden acceder a un sistema de salud, educación y mucho menos al mundo laboral.

Las personas trans en el Ecuador han enfrentados tasas de desempleo muy significativos y además resultan ser las más altas en comparación con la población cisgénero. Esto se debe en su mayoría a la discriminación y la falta de educación con respecto a las diversidades de género en el ámbito laboral. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017), al menos el 80% de personas trans se desenvuelven en actividades como labores de servicios, vendedores de comercios y mercados, dicho de otra manera, estas actividades tienen que ver con labores específicas que se han constituido como propias para estas identidades (CNIG, 2017). Por lo tanto, la discriminación laboral que se basa en la identidad de género es un problema persistente en Ecuador. Así mismo, las experiencias de discriminación en las entrevistas de trabajo y cuando ya se encuentran en su lugar de trabajo, limitan considerablemente las oportunidades laborales afectando negativamente a su calidad de vida.

Todas las personas, independientemente de su identidad de género, poseen derechos humanos fundamentales, incluido el derecho a la igualdad y la no discriminación. Sin embargo,

la exclusión laboral de las personas trans evidentemente representa una violación de derechos e influye en la dignidad y el bienestar de las personas. Así mismo, la discriminación basada en la identidad de género fomenta la desigualdad y por lo tanto limita el acceso al empleo y las oportunidades económicas. Por ello, fomentar la inclusión laboral de las personas trans es importante para así promover la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad, pues las personas trans son parte integral de la sociedad y poseen habilidades, experiencias y talentos que pueden contribuir al desarrollo económico y social del país. Además, visibilizar la inclusión de personas trans en el ámbito laboral puede contribuir a reducir la estigmatización y los prejuicios en la sociedad, promoviendo una cultura más inclusiva, tolerante y respetuosa.

4.2.2. Investigación Cualitativa.

Las técnicas utilizadas para esta investigación constan de entrevistas, análisis de contenido en redes sociales y monitoreo de medios. Esto como parte fundamental para la recopilación de datos e información detallada de parte de los expertos y los públicos seleccionados para esta investigación. Los puntos de vista diversos de cada uno de los expertos brindan a esta investigación un conocimiento más amplio desde lo académico hasta lo social obteniendo una imagen más completa y diversa de la problemática.

La técnica de la entrevista es muy útil y versátil pues permite comprender y recopilar datos directos sobre el tema, es importante ya que se puede obtener información detallada, contextualizada y enriquecedora. Dicho esto, la entrevista resultó ser una técnica necesaria ya que permitió recopilar datos cualitativos pues es necesario comprender las experiencias personales, creencias y valores de los públicos seleccionados.

Por lo tanto, el propósito de investigación de cada público resulta ser diverso, pues es necesario entender desde diferentes perspectivas la realidad de las personas Trans en el país. Dado que se habla desde el ámbito laboral es importante comprender desde el área de talento humano cómo se han venido dando los procesos de contratación de personal dentro de las

organizaciones. Así mismo, resulta necesario comprender los procesos de lucha para el reconocimiento de los derechos de las personas trans y la comunidad LGBTI+ en el país. También, es aún más necesario entender desde la perspectiva de mujeres Trans, quienes son protagonistas de estas luchas incansables, las necesidades y la realidad a la que se enfrenta diariamente por el reconocimiento de sus derechos. A continuación, se detalla el nombre de las y los entrevistados que aportaron a esta investigación desde cada una de sus áreas.

Nombre y Apellido	Área de experticia	Clasificación de públicos	Propósito de investigación	Organización
Diego Jácome - Psicólogo Organizacional	Desarrollo organizacional, Gestión de talento humano, entre otros.	Académico	Entender cómo son los procesos de selección de personal, ¿Es un proceso discriminatorio?	Universidad San Francisco de Quito
Giulianna Zambrano - Profesora investigadora	Derecho internacional humanitario, Ciencias políticas, Género.	Académico	Conocer sobre los derechos de las personas	Universidad San Francisco de Quito
Nathan Digby - Decano de Estudiantes USFQ	Filosofía, Filosofía del proceso	Académico	Conocer sobre los protocolos que se aplican dentro de la USFQ en cuanto a inclusión y la diversidad de género.	Universidad San Francisco de Quito
Diane Rodríguez - CEO Cámara de Comercio LGBTI+	Mgs. Psicología, MSc. Género, Líder de la comunidad Trans	Activista	Comprender el correcto trato hacia la comunidad, entender sobre las necesidades de políticas públicas para una verdadera inclusión laboral para las personas Trans	Cámara de Comercio LGBTI+ Ecuador

Nebraska León - Presidenta Fundación Nueva Coccinelle	Líder de la comunidad Trans	Asociación, Activista	Conocer los procesos de lucha de la comunidad Trans y su lucha constante en contra de la discriminación, entender las necesidades del colectivo	Fundación Nueva Coccinelle
--	-----------------------------------	--------------------------	---	----------------------------------

Por otro lado, en cuanto al análisis de contenido en redes sociales y monitoreo de medios, resulta una técnica importante ya que mediante esta se puede comprender el contexto actual de la comunidad trans y la sociedad. Las plataformas digitales brindan información instantánea sobre tendencias, activismo y noticias desde diferentes perspectivas e incluso desde la mirada de mujeres trans que comparten sus vivencias y experiencias en tiempo real.

4.2.3. Resultados importantes.

Tras analizar los resultados que se obtuvieron mediante las entrevistas se clasificará de acuerdo con: nivel de conocimiento del problema, públicos y formas de comunicación. A continuación, se obtuvieron los siguientes resultados:

Políticas y prácticas laborales inclusivas

Nivel de conocimiento	Formas de comunicación	Públicos
Medio - Bajo	Campañas en redes sociales Militancia en los espacios públicos	Organizaciones Comunidad LGBTI+

Derechos de la comunidad LGBTI+ y comunidad Trans

Nivel de conocimiento	Formas de comunicación	Públicos
Medio	Campañas en plataformas digitales Medios de comunicación digitales y comunitarios	Comunidad LGBTI+

Inclusión laboral para personas Trans

Nivel de conocimiento	Formas de comunicación	Públicos
Medio - Bajo	Campañas en redes sociales Medios de comunicación digitales y comunitarios	Organizaciones Comunidad LGBTI+

Dicho esto, es necesario entender que existe un nivel de conocimiento bajo en cuanto a las políticas y las prácticas laborales inclusivas dentro de las organizaciones, sin embargo esto también se debe a las escasas leyes que respaldan las prácticas laborales inclusivas. Por otro lado, quienes tienen mayor conocimiento en cuanto a los derechos y la inclusión laboral para las personas trans pertenecen a la misma comunidad LGBTI+ demostrando que no existe un involucramiento mayor por parte de la sociedad. Así mismo, los medios de comunicación no tradicionales son quienes en su mayor parte se involucran con temas de diversidades de género.

4.2.4. Hallazgos de la investigación.

Dentro de los hallazgos de la investigación se pueden encontrar diferentes puntos los cuales influyen a que se siga perpetuando la exclusión tanto en el ámbito social como en el ámbito laboral de las personas trans. Problemáticas como el desconocimiento, la estigmatización y las pocas leyes que respaldan a las personas trans, provoca que estas incidan negativamente en su calidad de vida. Principalmente el problema se centra en la estigmatización de las personas trans, pues debido a la propia cultura, ven como cuestionable lo que supuestamente debería ser normal, por lo tanto, lo rechazan e incluso lo invisibilizan. Según Julianna Zambrano, catedrática de la Universidad San Francisco de Quito, “Todavía el estigma, el estereotipo, la duda, la sospecha, sigue muy presente en espacios educativos, laborales, entonces van a estar constantemente afectando su acceso a una vida digna en todos los aspectos” (Zambrano, 2023). Estos factores culturales y sociales no permiten un cambio sobre las actitudes hacia la diversidad de género, por lo tanto, es necesario que se hable de estos

temas, que se generen conversaciones al respecto ya que es la única forma de que se permita una inclusión real.

Por otro lado, la falta de leyes que respalden una inclusión laboral son realmente nulas, pues no existe ni siquiera el propio respeto a sus derechos tanto en educación, salud, pues han sido y siguen siendo excluidas de la sociedad. Para Diane Rodríguez, CEO de la Cámara de Comercio LGBTI+, explica que, “No se puede hablar de inclusión laboral para las mujeres trans porque no hay leyes” (Rodríguez, 2023). Dicho esto, pues a pesar de que existe una propuesta de Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans, ésta aún ni siquiera ha entrado a debate debido a la desestabilización política que ha enfrentado el país.

Así mismo, la falta de políticas y prácticas laborales inclusivas dentro de las organizaciones dificulta a que exista una inclusión y una verdadera diversidad de género, pues son muy pocas las organizaciones que plantean políticas específicas de no discriminación y brindan capacitaciones en cuanto a diversidad de género dentro de las mismas. Según Diego Jácome, catedrático de la Universidad San Francisco de Quito explica que, la responsabilidad de la empresa sería “[...] generar políticas claras con respecto al respeto, a la tolerancia de ambas partes y con un muy buen plan de comunicación” (Jácome, 2023). Esto beneficiaría a que el ambiente laboral sea el propicio para las diversidades de género, pues se sentirían seguros en su espacio laboral.

4.3. Diseño, planificación y ejecución de la campaña

4.3.1. Nombre de la campaña.

El nombre “Inclusión Sin Excepción”, se refiere a la búsqueda de una sociedad libre de estigmas y discriminación, en donde la inclusión sea verdadera y todas las personas independientemente de su identidad de género sean incluidas en la sociedad. Así también, el hashtag que se utilizó para esta campaña es #inclusivxsydiversxs, pues se buscó llegar al público objetivo con un mensaje inclusivo en donde la diversidad de las personas sea celebrada.

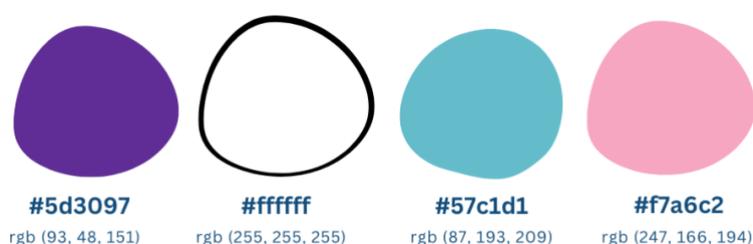
4.3.2. Concepto de la campaña.

La campaña busca promover la importancia de la inclusión de las personas trans, además, mediante la educación pretende llegar con un mensaje de igualdad de oportunidades, en donde se resalte la importancia de brindar espacios laborales y educativas de manera equitativa para las personas trans.

4.3.3. Logotipo y justificación.



Se diseñó un imagotipo, en donde la parte del isotipo está conformada por dos piezas de rompecabezas las cuales representan la unión de la sociedad, pues, todos son una pieza fundamental en la construcción de una sociedad más justa, por lo tanto, la comunidad trans es parte fundamental y se la ha representado como un corazón, para que se identifique a la empatía y la comprensión como valores principales de esta campaña. Por otro lado, la tipografía que se usó para el imagotipo es *Montserrat Black*, pues se buscó reflejar la fuerza de la campaña. A través del color, se buscó crear armonía con los colores de la bandera de la comunidad trans, siendo estas variaciones de color de dicha bandera.



4.3.4. Mapa de públicos y aliados estratégicos.

Grupos de Interés	Actores	Interés de relación	Posición	Interés de relación	Influencia
Público Objetivo	Estudiantes de la USFQ	Alcanzar el interés de la comunidad USFQ y de las personas para generar acciones que promuevan la inclusión.	Activos	Muy interesado	Poder
	Personas interesadas en temas de diversidad de género		Activos	Interesado	Poder
	Comunidad LGBTI	Logar que se transmita la realidad de la comunidad trans y se genere conversaciones alrededor de ella.	Pasivos	Interesado	Poder
	Comunidad Trans		Activos	Interesado	Poder
Entidades de Cooperación	Cámara de comercio LGBTI de Ecuador	Apoyo en el proceso de elaboración de la información y la expansión del mensaje.	Activos	Muy interesado	Influyente
	Fundación Nueva Coccinelle		Pasivos	Interesado	Influyente
	Universidad San Francisco de Quito		Activos	Muy interesado	Poder
Formadores de imagen	Líderes de opinión	Divulgación de la campaña.	Pasivos	Muy interesado	Influyente
	Medios de comunicación		Pasivos	Interesado	Influyente
Organismos de control	Universidad San Francisco de Quito	Autorizaciones y permisos.	Pasivos	Interesado	Poder
	Comunidad Trans		Pasivos	Interesado	Influyente

ALIADOS ESTRATÉGICOS

CAPACITACIONES Y CONVERSATORIOS

- **Cámara LGBT De Comercio Ecuador**

Diane Rodríguez participó como capacitadora en la jornada de sensibilización “TransFormando la percepción, educación para la inclusión”, en donde se hablaron de temas de diversidad de género y sensibilización hacia la comunidad Trans.

- **Las Pornógrafas**

Runa Sanabria colaboró como capacitadora en la jornada de sensibilización y en un conversatorio abierto al público denominado “Promoviendo la inclusión de personas trans en el mundo laboral”.

- **Fundación Nueva Coccinelle**

Nebraska León participó como panelista de nuestro evento final, en donde se expuso la realidad de la comunidad trans, además como presidenta de la fundación colaboró como vocera de la campaña.

MARCAS

- **YANBAL**

Colaboró con la campaña mediante donaciones en beneficio de la Fundación Nueva Coccinelle.

- **René Chardon**

Brindó su ayuda mediante donaciones para la Fundación Nueva Coccinelle.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- **Universidad San Francisco de Quito**

Fue el lugar en donde se desarrolló la campaña, además de contar con el apoyo del Decanato de Estudiantes para gestionar los espacios de diálogo.

4.3.5. Planificación de la campaña

FASES DE LA CAMPAÑA

EXPECTATIVA

Se creará expectativa mediante las redes sociales compartiendo información impactante acerca de la comunidad Trans. Para crear expectativa sobre el evento final, se colocará CV de mujeres Trans impresos en acetato transparente, esto representando la invisibilidad a la que se enfrentan al momento de querer conseguir un empleo. Así mismo, habrá dos pancartas con la leyenda “Así de transparentes son los CV de las mujeres trans”.

EDUCATIVA, INFORMATIVA

Se realizarán capacitaciones a los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito con la participación de Diane Rodríguez CEO de la cámara de comercio LGBTI del Ecuador, Runa Sanabria Comunicadora Social, Geovanni Jaramillo y Emilio Cruz, en donde se hablará de temas como: La inclusión de las personas Trans en el mundo laboral, prácticas para generar una mejor inclusión, sensibilización, entre otros. De igual manera, en esta fase se realizará un webinar informativo con expertos en inclusión laboral y líderes de la comunidad Trans para discutir sobre los desafíos y mejores prácticas en el ámbito laboral.

RECORDACIÓN

Se realizará un conversatorio con el fin de exponer la realidad de la comunidad Trans, desde las voces de quienes día a día se enfrentan a una sociedad discriminatoria y excluyente. Se entregará un recuerdo al final de la intervención.

OBJETIVOS

- **Objetivo General**

Diseñar una campaña de comunicación con el fin de promover la igualdad de oportunidades para la comunidad trans, misma que se ejecutará en las fases de: expectativa, informativa y de recordación, desde el mes de octubre hasta diciembre del 2023.

- **Objetivos específicos**

Objetivo 1: Realizar al menos cinco capacitaciones con líderes de la comunidad trans, con el propósito de abordar temas como: los derechos y la importancia de la inclusión en el ámbito laboral de las personas trans, esto durante la fase informativa de la campaña.

Objetivo 2: Fomentar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación para las personas trans, sensibilizando a la sociedad y promoviendo la igualdad de oportunidades, mediante capacitaciones y conversatorios en el mes de diciembre del 2023.

Objetivo 3: Obtener la cobertura de al menos cinco medios de comunicación tradicionales como: radio, tv, prensa; medios digitales y el apoyo de influencers con el fin de tener un mayor alcance de la campaña durante el mes de noviembre y diciembre del 2023.

Objetivo 4: Crear una campaña en redes sociales como Instagram y Facebook con el fin de obtener al menos 100 seguidores, aumentando la visibilidad y el alcance de la campaña desde el mes de octubre hasta diciembre del 2023.

Objetivo 5: Crear alianzas con instituciones públicas o privadas para obtener al menos dos auspicios que sirvan de ayuda durante la ejecución del evento planificado en apoyo a la Fundación Nueva Coccinelle en el mes de diciembre del 2023.

ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS

- Diseñar una estrategia con fase: expectativa, informativa y recordación, con la finalidad de sensibilizar y educar sobre la diversidad de género y su inclusión en la sociedad, mediante la creación de piezas gráficas y audiovisuales para difundirlo en medios digitales, realizar eventos y conversatorios, realizar testimoniales sobre la situación actual de las mujeres trans.
- Difundir cifras, testimonios, noticias y posibles soluciones para sensibilizar sobre la inclusión de las personas trans en el mundo laboral, esto mediante la creación de piezas gráficas para difundir en las capacitaciones.

- Difundir la campaña en los diferentes medios de comunicación acorde al tema para que la campaña tenga un impacto favorable en el público, mediante la creación de un boletín de prensa dirigida a los medios de comunicación para que se realice la cobertura de la campaña.
- Desarrollar una estrategia para redes con fase: expectativa, informativa y recordación con el propósito de generar un mayor alcance de la campaña, mediante el diseño de piezas gráficas con el propósito de persuadir al público objetivo sobre la inclusión de las personas trans.
- Establecer lazos de afianzamiento con organizaciones que promuevan la diversidad de género con el fin de lograr patrocinio de parte de las organizaciones para la realización de donaciones en beneficio de la Fundación Nueva Coccinelle.

4.3.6. Planificación digital de la campaña

Según la planificación digital de la campaña se inició con la presentación de la misma de las dos redes sociales tanto como Instagram y Facebook. Se crearon estas dos páginas con el fin de llegar una audiencia mucho más amplia ya que debido al tema es necesario que el alcance sea mayor. El contenido que se desarrolló se distribuyó entre contenido informativo y educativo, de concientización e invitación. Así mismo, la estrategia se desarrolló con las respectivas fases:

Expectativa

- Se publicará información con: ¿Sabías que?
- Se publicarán videos con la reacción de los estudiantes al ver estos CV.

Educativa, Informativa

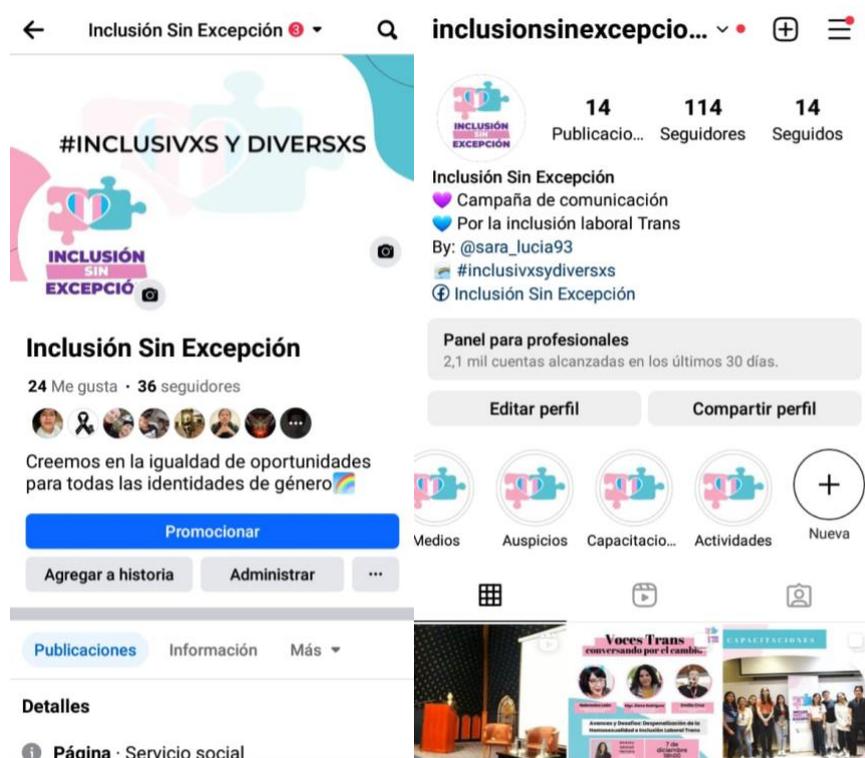
- Se publicarán fotografías de las capacitaciones en la USFQ.
- Se publicarán datos relevantes con fin de informar sobre la situación actual de las personas Trans.

- Se informará sobre el evento final.

Recordación

- Se publicarán fotografías de lo que fue el evento.
- Agradecimiento a los auspiciantes.
- Se recordará que se pueden seguir sumando a esta causa.

VISUALIZACIÓN DE LAS PÁGINAS FACEBOOK E INSTAGRAM



EJEMPLOS DE CONTENIDO



4.3.7. Ejecución de la campaña, resultados e impactos

Objetivo específico 1: Se realizó con éxito la campaña de comunicación *Inclusión Sin Excepción* en donde se realizaron las cinco capacitaciones planteadas con la ayuda de diferentes capacitadores que pertenecen a la comunidad Trans, los cuales poseen diferentes perspectivas y conocen a fondo a la comunidad, siendo ellos y ellas capaces de transmitir su propia realidad a los estudiantes con el propósito de generar empatía con la sociedad.

Objetivo específico 2: Este objetivo se logró pues los resultados de las actividades que se realizaron dentro de las capacitaciones reflejan la aceptación y la empatía con la comunidad Trans, lo cual cumple al cien por ciento este objetivo.

Objetivo específico 3: Para este objetivo se cumplió parcialmente y se logró llegar a dos medios de comunicación tanto digitales como comunitarios, en donde se pudo exponer acerca de la importancia de hablar y de crear espacios de conversación alrededor de la comunidad Trans.

Objetivo específico 4: Se logró contar con 114 seguidores en la página principal de Instagram, por lo tanto, este objetivo se ha cumplido al cien por ciento, además de contar con al menos 2 175 cuentas alcanzadas durante toda la campaña.

Objetivo específico 5: Se ha logrado crear alianzas con dos organizaciones privadas, tanto con AVON y René Chardón, quienes colaboraron con productos mediante donaciones en beneficio de la Fundación Nueva Cocinelle mismos productos valorados en alrededor de \$400.

4.3.8. Gestión de medios de comunicación y relaciones públicas.

Medios de Comunicación

Según la estrategia planteada para los medios de comunicación, se estableció desarrollar un boletín de prensa con la noticia de la conmemoración de la despenalización de la homosexualidad en Ecuador, esto ya que el 27 de noviembre de 1997 (26 años), el Tribunal Constitucional emitió la sentencia en donde el país reconoció que la homosexualidad no es un delito.

Boletín de prensa:



Boletín de prensa
 Contacto: Sara Lucía Sarango
 Estudiante de Comunicación Organizacional
 Dirección: Upano y Pichincha, pasaje 8
 Quito, Ecuador.

Teléfono: 0958801950
 Instagram: @InclusionSinExcepcion.ec
 Facebook: Inclusión Sin Excepción
 e-mail: ssarango@estud.usfq.edu.ec

Martes 28 de noviembre de 2023 (Uso inmediato)

En noviembre se cumplen 26 años de la despenalización de la Homosexualidad

Tras 26 años de la despenalización de la homosexualidad, las personas trans no pueden acceder a un empleo formal debido a la discriminación y la estigmatización que experimentan a diario. Los estereotipos y la falta de comprensión sobre la diversidad de género han generado discriminación en ámbitos como el empleo, la vivienda y la atención médica. En consecuencia, esto contribuye a su exclusión social, dificultando su vida cotidiana.

En este contexto, surgió la campaña de comunicación "Inclusión sin Excepción", una iniciativa destinada a visibilizar y sensibilizar sobre los derechos de la comunidad trans en Ecuador, destacando la importancia de la inclusión y la igualdad. A través de conversatorios, jornadas de capacitaciones y sensibilización, la campaña aborda temas cruciales como la discriminación, el estigma y la falta de oportunidades en el ámbito laboral.

Esta campaña busca crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan la comunidad trans en términos de discriminación, estigma y falta de oportunidades. A lo largo de las próximas semanas llevaremos a cabo eventos virtuales, campañas en redes sociales y un conversatorio en donde se estrenará un corto realizado por estudiantes de la carrera de cine de la USFQ. Además, la campaña no solo busca crear conciencia sobre los desafíos que enfrenta la comunidad trans, sino también conmemorar un hito importante: el aniversario de la despenalización de la homosexualidad en el país.

En la búsqueda de un mañana más inclusivo, "Inclusión sin Excepción" invita a la reflexión y la acción. Apreciamos su interés y apoyo para construir juntos un entorno laboral donde la diversidad sea celebrada. Para más detalles e involucrarse con nuestra campaña, por favor, contáctenos.

Gracias por ser parte de este cambio positivo.

Pág. 1 de 1

Se obtuvieron los siguientes resultados:

MEDIOS DIGITALES

- **Entre ambos 3**



MEDIOS COMUNITARIOS

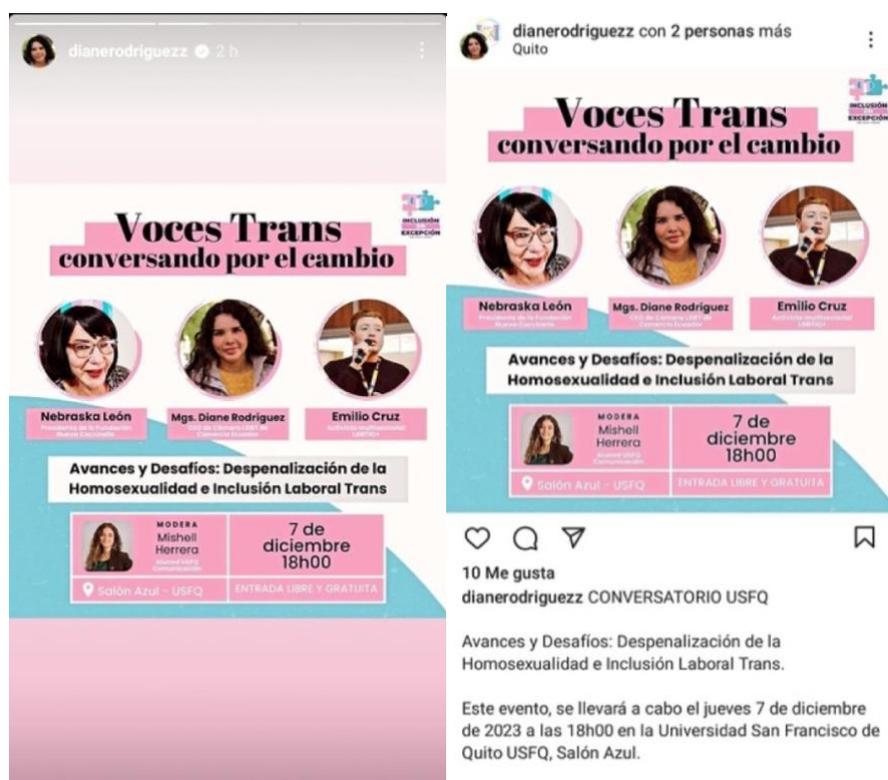
- **CORAPE Digital**



Es importante recalcar que durante la campaña no se obtuvo una buena acogida de parte de los medios y resultó difícil comprender que como sociedad somos los propios causantes de las desigualdades e injusticias hacia las poblaciones en estado de vulnerabilidad. Lastimosamente tanto la comunidad Trans como la comunidad LGBTI+ solamente son noticia en el mes del orgullo, se llegó a esta conclusión ya que se mantuvo acercamiento con diferentes medios de comunicación, sin embargo, no se obtuvieron las respuestas oportunas para hablar sobre el tema de la comunidad Trans.

INFLUENCERS / LÍDERES DE OPINIÓN

- Diane Rodríguez, activista, mujer trans cuenta con 14.9 mil seguidores.



CAPACITACIONES

Las capacitaciones de sensibilización hacia la comunidad trans se desarrollaron en la Universidad San Francisco de Quito, enfocado principalmente en los estudiantes de Psicología Organizacional y Mercadeo Social. El tema de la inclusión laboral de las personas Trans es importante para que los estudiantes conozcan más acerca de la diversidad de género y a futuro se pueda crear tanto campañas de inclusión dentro de las organizaciones como moldear los procesos de selección de personal pensando en la inclusión de las diversidades de género, además en sus espacios de trabajo se puede crear más comprensión y respeto hacia la comunidad Trans. Dentro de las capacitaciones se hablaron de temas como: Inducción LGBTQ+ (IQA), En qué pensamos cuando hablamos de personas LGBTQ+, Definición de siglas LGB, Siglas T (Trans - Identidad de género), entre otros temas de interés.

- Jornada de capacitaciones “TransFormando la percepción, educación para la inclusión”. (Capacitación #1)



- Jornada de capacitaciones “TransFormando la percepción, educación para la inclusión”. (Capacitación #2)



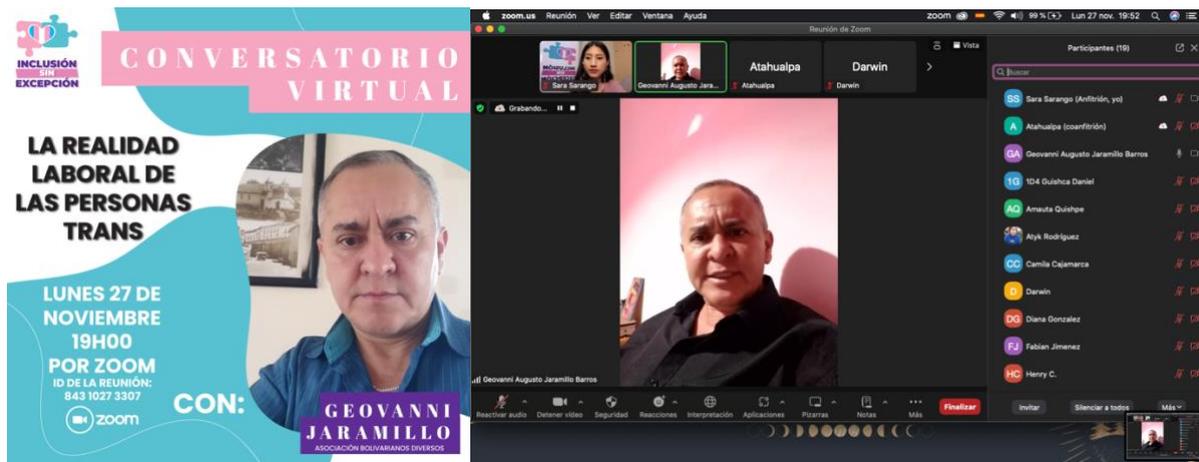
- Jornada de capacitaciones “TransFormando la percepción, educación para la inclusión”. (Capacitación #3)



- Conversatorio “Promoviendo la inclusión de personas trans en el mundo laboral”



- **Conversatorio Virtual “La realidad laboral de las personas Trans”**



- **Evento Final “Voces Trans, conversando por el cambio”**



4.3.9. Logros no esperados de la campaña.

Durante la ejecución de la campaña se contó con la participación de diferentes protagonistas de las capacitaciones, mismas que brindaron una visión mucho más amplia sobre la comunidad Trans. Además, la campaña participó en las “Sesiones de escucha colectiva en el #NOVTRANS”, este evento fue organizado por Las Pornógrafas y Crónicas al Borde, en el cual mediante se obtuvo una mayor visibilidad de la campaña y por lo tanto más personas conocieron más de esta causa.

4.3.10. Conclusiones y recomendaciones

Tras la investigación realizada sobre la inclusión laboral de las personas Trans en el Ecuador, se ha podido evidenciar que problemas como el estigma, la discriminación y los prejuicios que abundan en la sociedad, no permiten que estas personas puedan vivir en una situación digna y con todos los derechos que como personas poseen. El cerrarse a la aceptación de la existencia de las diversidades de género solamente sigue perpetuando la exclusión de personas que tienen las ganas de salir adelante y no ser vistas como algo alejado de la sociedad. Tal como está escrito en la Constitución, todas las personas tienen los mismo derechos y oportunidades, sin embargo, esto no se cumple a cabalidad pues es muy evidente que la comunidad Trans hasta el día de hoy no puede acceder a la salud, la educación y el empleo. Dicho esto, tras la implementación de la campaña de comunicación “Inclusión Sin Excepción” se buscó generar mayor visibilidad a la comunidad Trans, enfocándose en generar empatía y de la mano del conocimiento propiciando un ambiente de respeto y comprensión. Llegar a las personas con un tema aún considerado como “tabú” fue realmente un reto, sin embargo, es necesario que se hable más y que se creen más espacios de conversación sobre la comunidad trans y sobre la situación en el que se desenvuelven en la sociedad. Es importante recalcar que como campaña de comunicación se buscó dar protagonismo a las diferentes representantes de

la comunidad Trans, por lo tanto, es fundamental brindar estos espacios de apoyo para que puedan tener voz y su mensaje sea escuchado.

Finalmente, es importante recalcar que la aceptación de parte de los estudiantes fue muy abierta pues al conocer más y de cerca a la comunidad Trans, se mostraron firmes ante la idea de que la sociedad necesita un cambio de pensamiento y no se excluya a las personas por su identidad de género, esto fue un logro muy importante para la campaña pues lo que se buscó mediante la comunicación, fue sembrar una semilla en cada una de las personas que participaron en las capacitaciones para que sean quienes continúen en los procesos de lucha para llegar a construir una sociedad más justa y respetuosa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

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.

Díaz, v. (2021). A dos años de la aprobación del matrimonio igualitario, ¿qué derechos de la población lgbt están pendientes? El comercio. Recuperado de:

<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

Lgbt+. Obtenido de https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/empresas-capacitarse-recvir-personal-lgbt.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=photopost&fbclid=IwAR11KvZG_nt9rw8cOgw07SAS7--akUv1DfCJ8oTCQKQzkkempz5tMLPHVIA

El telégrafo. (2017). Noviembre, 20 años de despenalización de la homosexualidad en el ecuador (parte i). Quito – ecuador. Recuperado de:

<https://www.letelegrafo.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.

- Flasco 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. Studing 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>
- Jácome, D. (Septiembre de 2023). Inclusión laboral para personas trans en Ecuador. (S. Sarango, Entrevistador)

- Jan Piskorski, M., & Ina, T. (2022, Octubre 2). IMD. Retrieved from Thrive as an LGBTQ+ 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, I. 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>
- 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

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>

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

Rodríguez, D. (Septiembre de 2023). Inclusión laboral personas trans en Ecuador. (S. Sarango, Entrevistador)

Zambrano, G. (Septiembre de 2023). Inclusión laboral personas trans en Ecuador. (S. Sarango, Entrevistador)