

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO  
USFQ**

**Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas**

**Discriminación a la población Trans en el ámbito  
Laboral  
Proyecto integrador**

**Antonella Dominique Torres Gordón  
Lizeth Mishell Camacho Gomez**

**Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas**

Trabajo de titulación de posgrado presentado como requisito  
para la obtención del título de Licenciada en Comunicación Organizacional  
y Relaciones Públicas

Quito, 10 de mayo de 2019

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO  
USFQ**

**COLEGIO DE COMUNICACIÓN Y ARTES  
CONTEMPORÁNEAS**

**HOJA DE CALIFICACIÓN  
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Discriminación a la población Trans en el ámbito Laboral**

**Antonella Dominique Torres Gordón**

**Lizeth Mishell Camacho Gomez**

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico:

María Gabriela Falconí Jaramillo,  
M.A

Firma del profesor:

---

Quito, 10 de mayo de 2019

## 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 el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos: Antonella Dominique Torres Gordón

Código: 00117868

Cédula de identidad: 1721309233

Firma del estudiante: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos: Lizeth Mishell Camacho Gomez

Código: 00132298

Cédula de identidad: 1718343096

Lugar y fecha: Quito, 10 de mayo de 2019

## RESUMEN

La población Trans puede establecerse como el conjunto de personas que buscan autodefinirse frente a una sociedad configurada a través de la heteronormatividad. Entender a lo Trans necesita focalizar las bases conceptuales en lo denominado Transexual, Transgénero, Transformista e Intersex, y consecuentemente su desarrollo social, cultural, económico y político en la sociedad.

La diferencia dictaminada a través de las normativas sociales y la dicotomía establecida en la conceptualización del género y el sexo son los cimientos de la discriminación social y su desencadenante inmediato: la homofobia. Bajo estos términos entonces se procederá a analizar la influencia de las construcciones sociales en los diferentes espacios sociales, haciendo hincapié en el ámbito laboral y los parámetros nacionales para la oferta de empleo y permanencia en el mismo.

Con el fin de abordar la problemática sobre la Discriminación al colectivo Trans en el ámbito laboral, se desarrollará una investigación secundaria que permita fomentar la contratación de los individuos bajo la perspectiva de una oferta laboral basada en las capacidades y más no en la relación sexogenerica del individuo. Por otra parte, se fomentará la iniciativa de incursionar en el ámbito laboral para los miembros de la comunidad Trans con el objetivo de ser partícipes activos de un mercado laboral bajo la protección jurídica de sus derechos.

### **Palabras clave.**

Trans, Discriminación, Género, Sexualidad, Homofobia, LGBTI, Ámbito Laboral, Relación sexogenerica.

## ABSTRACT

The Trans population can be established as the group of people who seek to define themselves in front of a society configured through heteronormativity. To understand Trans, we need to focus the conceptual bases on what is called Transsexual, Transgender, Transformist and Intersex, and consequently their social, cultural, economic and political development in society.

The difference dictated through social norms and the dichotomy established in the conceptualization of gender and sex are the foundations of social discrimination and its immediate trigger: homophobia. Under these terms, the influence of social constructions in the different social spaces will be analyzed, emphasizing the labor environment and the national parameters for the offer of employment and permanence in it.

In order to address the problem of discrimination against Trans people in the workplace, an investigation will be carried out to encourage the hiring of individuals from the perspective of a job offer based on skills and not on the sexogenic relationship of the individual. On the other hand, the initiative to enter the labour market for members of the Trans community will be promoted with the aim of being active participants in a labour market under the legal protection of their rights.

### Key words

Trans, Discrimination, Gender, Sexuality, Homophobia, LGBTI, Labor scope, Sex-gender relationship.

## DEDICATORIA

Este proyecto y trabajo de investigación esta dedicado para todas las personas de este mundo, sin importar su género, raza, etnicidad o grupo social. Cada ser humano merece vivir en un mundo inclusivo sin paradigmas, prejuicios o estereotipos, en donde pueda expresar, explorar su individualidad y construir su propia historia, sin señalamientos y discriminación. No existe el momento perfecto para vivir nuestra vida de manera auténtica y honesta, este es un derecho que se debe forjar en nuestro pensamiento y visión cada día de nuestras vidas.

Para el colectivo LGBTI, sobretodo a las personas Trans, queremos que sepan que no están solos, cada día es una nueva lucha para visibilizar sus derechos y desmontar a todo aquello que prohíbe la igualdad y respeto de sus derechos humanos. Queremos que sigan luchando, que no se den por vencidos, que muestren la capacidad que tienen sus talentos y lo lejos que pueden llegar.

Para las personas que no están de acuerdo con la inclusión de esta población en los ámbitos sociales, sobretodo en el sector laboral, esperamos que este trabajo les de una clara y completa retrospectiva de la dura y vulnerable realidad que han vivido estos colectivos a lo largo de los años, y que a su vez comprendan el porque se busca desprivatizar la exclusión de un derecho humano que es el tener un trabajo digno y libre de cualquier tipo discriminación y a su vez una vida auténtica y feliz.

La lucha constante y la búsqueda de la igualdad son las bases primordiales de este trabajo, por eso quiero agradecerles a cada uno de los colaboradores que permitieron que TRANSforma la Norma sea posible. Gracias a Efrain y a todas nuestras nuevas amigas de la comunidad Trans, que no han dejado de luchar para que su voz sea escuchada.

## AGRADECIMIENTOS

### **Lizeth Mishell Camacho Gomez**

Agradezco a mis padres por ser un ejemplo de perseverancia, valentía y respeto. Gracias a mi familia por siempre ser una guía en mi camino y por sus palabras de aliento y cariño. Gracias a mis amigos: Valeria, Carlitos, Gabriel, Melanie y Camila por su apoyo incondicional y de manera especial gracias Grace y Franco por ser un ejemplo a seguir de dedicación, amor e inteligencia.

Gracias Gaby, Paolo, Fer, Gus y Majó por todas sus enseñanzas y sobretodo por su amistad que me ayudó a crecer como persona y como profesional.

Este trabajo en conjunto se lo dedico al ser de luz más grande que tuve en mi vida y que hoy sigue siendo mi motivación diaria para convertirme en la mejor versión de mi misma. Espero que desde el lugar en donde te encuentres te sientas orgulloso por cada uno de mis logros y sepas que cada día me levanto tratando de ser para otros lo que tú fuiste para mi, amor, paz y alegría.

Te amo y te recuerdo con el corazón, hermano.

### **Antonella Dominique Torres Gordón**

“Es la magia de arriesgarlo todo por un sueño que nadie más ve, excepto tú”.

Después de escalar una montaña muy alta, descubrí que existen muchas otras montañas por escalar. Cada sueño que he tenido ha sido la construcción de una inmensa motivación que nace de mi ser, mi esencia. Cada acción que he planteado a que me acerque a mis sueños y metas forjadas ha ido de la mano de valores como la honestidad; a ser real conmigo misma, el respeto; para valorar y considerar a cada persona de este mundo así nuestras creencias y tradiciones sean diversas, y el amor; amar y apasionarme por mi trabajo, por la causa y motivación que este luchando, pero sobretodo amor a la humanidad, a nuestro planeta tierra y a las personas que han creído en mi, a las que me han ayudado a crecer como persona y cumplir cada una de mis metas gracias a su apoyo incondicional.

Quiero agradecer a mi mamá Patricia por ser mi principal fuente de inspiración, gracias por enseñarme a no darme por vencida en cada uno de mis retos y a mantenerme fuerte ante cada adversidad, eres mi gran ejemplo a seguir y espero un día poder devolverte todo el gran amor y apoyo incondicional que me has brindado a lo largo de toda mi vida. Gracias a mi papá Sandino por siempre creer en mi a pesar de que existieron días en donde dude de mi misma, eres un gran ejemplo de bondad, honestidad y amabilidad, espero poder siempre trabajar en base a esos valores. A mis abuelos Rene y Faby, gracias por enseñarme a caminar con Dios, agradezco por su incondicional apoyo, les prometo que siempre velare por mi familia y por seguir siendo una persona sincera y amorosa. A mi hermano Stefano, gracias por ayudarme a cumplir mis locas ideas, se que si seguimos trabajando juntos seremos un gran equipo, finalmente pero no menos importante, agradezco de todo corazón a mi gran amigo y novio Esteban, gracias por tu inmenso amor y por siempre estar conmigo en cada sueño, trabajo o reto, sin tu gran apoyo y ayuda este gran trabajo no sería posible.

A mis profesores, Gustavo, Paolo, Pilar, Gaby, Fer y Majó, gracias por sus grandes enseñanzas, pero sobretodo gracias por enseñarnos que la comunicación puede cambiar vidas, espero que en un futuro nos volvamos a ver.



## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>6</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
<b>Capítulo 1: Sexualidad y Género.....</b>	<b>15</b>
1.1 Sexualidad.....	15
1.2 Género.....	18
1.3 Naturalización y Heteronormatividad.....	21
1.4 Visión nacional.....	24
<b>Capítulo 2: Trans.....</b>	<b>25</b>
2.1 LGBTI.....	25
2.2 Origen y definición: Transgénero y Transexual.....	29
2.3 Actualidad: Transgénero y Transexual.....	31
2.4 Contexto ecuatoriano de lo Trans.....	34
<b>Capítulo 3: Rechazo social de lo Trans.....</b>	<b>37</b>
3.1 Homofobia y discriminación: terminología y orígenes.....	37
3.2 Espacios de rechazo a lo Trans.....	38
3.3 Inclusión de lo Trans en una sociedad de rechazo.....	43
3.4 Contexto ecuatoriano de rechazo a lo Trans.....	45
<b>Capítulo 4: Discriminación Laboral a lo Trans.....</b>	<b>47</b>
4.1 Introducción.....	47
4.2 Discriminación laboral a lo Trans: Proceso de selección.....	51
4.3 Discriminación laboral a lo Trans: Convivencia laboral.....	54
4.4 Discriminación Laboral a lo Trans en el Ecuador.....	57
<b>Capítulo 5: Derechos Humanos y Laborales.....</b>	<b>59</b>
5.1 Derechos humanos y laborales del colectivo Trans.....	59
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO A: CAMPAÑA SOCIAL.....</b>	<b>68</b>
Tema de campaña social.....	68
Justificación.....	68
Fundación Beneficiada.....	69
Objetivo General.....	69
Objetivos Específicos.....	60
<b>TRANSFORMA LA NORMA.....</b>	<b>71</b>
Logotipo.....	71
Nombre.....	72
Público Objetivo.....	72
Actividades de la campaña.....	72
Capacitaciones.....	72
Capacitación Universidad San Francisco de Quito.....	73
Tema 1: Discriminación a la población Trans en el ámbito laboral.....	73
Tema 2: ¿Cómo comportarnos cuando tenemos en un proceso de selección a un postulante LGBTI.....	73
Tema 3: Conversatorio TRANS.....	74

Tema 4: Derechos Humanos y Laborales en los miembros de la comunidad....	75
BTL 1 Universidad San Francisco de Quito.....	75
BTL 2 Espacio Público Plaza Foch.....	76
Evento de Recaudación de fondos.....	77
Capacitación USFQ Público abierto.....	78
Producto Comunicacional.....	79
Voceros.....	80
<b>Táctica de Medición.....</b>	<b>82</b>
Análisis Creativo y Cualitativo.....	82
Fase 1: Actividad Creativa.....	83
Fase 2: Comparte tu experiencia al recibir las capacitaciones.....	83
Análisis de resultados.....	83
<b>Redes Sociales.....</b>	<b>85</b>
Facebook.....	85
Alcance de las publicaciones.....	86
Alcance a las comunidades.....	86
Instagram.....	87
Alcance de las publicaciones.....	87
<b>Plan de medios.....</b>	<b>88</b>
Objetivo General.....	88
Fases.....	88
Expectativa.....	88
Informativa.....	89
Recordación.....	89
Boletín de prensa.....	90
Medios de Comunicación.....	91
Radio y Tv.....	91
Clipping de Medios.....	92
Auspiciantes.....	93
<b>Presupuesto de la campaña.....</b>	<b>94</b>
Ingresos.....	94
Egresos.....	94
Donación para la Fundación Equidad.....	95
Donación para la Reina Trans 2019.....	95
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>96</b>
Logros inesperados.....	99
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>99</b>
A nivel de comunidad.....	100
A nivel de comunicación.....	101

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clipping de Medios: .....	92
Tabla 2 Ingresos: .....	94
Tabla 3 Egresos: .....	94
Tabla 4 Donación para la Fundación Equidad: .....	95
Tabla 5 Donación para Reina Trans 2019: .....	96
Tabla 6 Cronograma de actividades: .....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Logotipo.....	72
Figura 2: Tema 1: Discriminación de la población Trans en el ámbito laboral.....	73
Figura 3: Tema 2: ¿Cómo comportarnos cuando tenemos en un proceso de selección a un postulante LGBTI?.....	74
Figura 4: Tema 3: Conservatorio TRANS.....	74
Figura 5: Tema 4: Derechos Humanos y Laborales de los miembros de la comunidad LGBTI.....	75
Figura 6: BTL Universidad San Francisco.....	76
Figura 7: BTL Espacio Público Plaza Foch.....	77
Figura 8: Evento de Recaudación de fondos.....	77
Figura 10: Capacitación USFQ Público abierto.....	78
Figura 11: Capacitación USFQ Público abierto.....	79
Figura 12: Producto Comunicacional.....	80
Figura 13: Vocero: Diego Miño.....	80
Figura 14: Vocera: Dayana Medina.....	80
Figura 15: Vocero: Juan José Herrera.....	81
Figura 16: Vocera: Diane Rodríguez.....	81
Figura 17: Voceras: Candidatas elección Reina Trans de Quito 2019.....	81
Figura 18: Voceras: Candidatas elección Reina Trans de Quito 2019.....	81
Figura 19: Vocera: Cataleya Zavala.....	82
Figura 20: Vocera: Dakota Thelma Magnify.....	82
Figura 21: Vocera: Matilde Barragan.....	82
Figura 22: Actividad Creativa.....	83
Figura 23: Comparte tu experiencia al recibir las capacitaciones.....	83
Figura 24: Redes Sociales Facebook.....	85
Figura 25: Alcance de las publicaciones.....	86
Figura 26: Alcance a las comunidades.....	86
Figura 27: Redes Sociales Instagram.....	87
Figura 28: Alcance a las publicaciones.....	87
Figura 29: Boletín de Prensa.....	90
Figura 30: Medios de Comunicación.....	91
Figura 31: Auspiciantes.....	92

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo analiza de una manera exhaustiva las diversas situaciones de la discriminación social y laboral que existen y se encuentran profundamente latentes en la población LGBTI a nivel internacional tanto como el ecuatoriano. Se hace un énfasis al colectivo trans, tomando en cuenta que este grupo resulta ser el más vulnerable y afectado a nivel social. Es importante mencionar que lo trans está conformado entre individuos transexuales, transgénero, transformistas e intersex.

Para poder entender la discriminación y rechazo hacia estos colectivos es necesario analizar la diferencia entre la sexualidad y el género y como a su vez estas dos terminologías resultan ser constituidas en base a normativas que se van construyendo a través de la cultura social, la cual se constituye como una concepción normativa de género que resulta ser un paraguas de lo que es considerado como normal y humano.

A lo largo de la historia de la humanidad, los individuos con identidades de género y orientaciones sexuales fuera de la heteronormatividad han vivido bajo un paraguas de rechazo, exclusión y marginación, en una sociedad intolerante donde ha existido una persecución insaciable tanto política como social, condenando así a estas personas al exilio y a la ignominia. LGBTI, son las siglas que designan a los colectivos de personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual e Intersexual.

Se introduce al colectivo trans como un grupo social que ha luchado constantemente por el reconocimiento y la aceptación social, mediante ciertas trabas que prohíben sus derechos humanos en la sociedad. Este colectivo no tiene la oportunidad de tener una asistencia médica segura, un trabajo estable y digno, siendo así cómo este grupo ha sido una representación de lo denominado invisibilidad. Un desencadenante de este

rechazo es la transfobia, siendo esta un conjunto de actitudes de rechazo como lo es el prejuicio y la discriminación hacia las personas de esta comunidad.

El derecho al trabajo constituye una parte inherente de la dignidad humana, siendo así este un derecho a un trabajo digno y estable. La comunidad trans al ser un grupo invisibilizado y extra vulnerable, ha recibido una exclusión al acceso al mercado laboral desde los procesos de selección de una organización o empresa, lo cual resulta ser sustancial para comprender el porqué se genera esta exclusión y rechazo social en la oportunidad laboral, siendo la entrevista el primer paso para introducirse a esta industria. Se analiza el porqué se generan estereotipos en la condición personal de esta población y a la vez el porque se tiene una percepción errónea de su individualidad al ser rechazados por su identidad de género. Por otro lado se estudia el porqué existe una discriminación en la convivencia laboral para las personas trans, existiendo aquí una discriminación directa e indirecta la cual nos hace comprender dicha marginación laboral. Es así cómo se analizará ciertas iniciativas que incursionan a las personas trans en el ámbito laboral bajo una protección jurídica y constitucional de sus derechos humanos.

A partir de esta exhaustiva investigación, se implementó una campaña de Marketing Social denominada “TRANSforma la Norma” la cual tiene como objetivo generar espacios laborales inclusivos para la población Trans. Buscamos que en estos espacios laborales, las empresas tomen en cuenta a los postulantes Trans por sus habilidades, competencias y talentos, mas no por su relación sexo genérica, identidad de género o rasgos físicos. Para lograr este objetivo se trabajó con un grupo de 25 estudiantes de la clase Selección al Personal de la Universidad San Francisco de Quito, con alumnos que estudian la carrera Psicología Organizacional y serán quienes en un futuro emprendan sus propios negocios o trabajen en el departamento de Recursos Humanos de una

determinada empresa. Buscamos que en un futuro estas personas puedan inculcar los valores de igualdad y respeto hacia las comunidades al ser inclusivos respaldando el derecho del trabajo para cada ser humano.

Se creó una alianza estratégica con la Fundación Ecuatoriana Equidad, el grupo Crisalys Círculo Transgénero, y Fundación PAKTA quienes comparten el objetivo de visibilizar los derechos de la comunidad LGBTI en varios ámbitos sociales. Trabajamos con este colectivo para generar varias de nuestras actividades, entre estas cuatro capacitaciones, un taller abierto al público, 3 activaciones BTL, un evento de recaudación de fondos, manejo de redes sociales y una gira de medios. Para medir el impacto que generaron las actividades en nuestra campaña, realizamos una investigación cualitativa en donde medimos mediante una actividad creativa el marco del antes y después de la implementación de la campaña TRANSforma la Norma.

## MARCO TEÓRICO

### 1. Sexualidad y Género

La sexualidad y el género con todas las connotaciones respectivas se verán identificadas en el siguiente capítulo. Para entender cómo se desarrollan los conceptos anteriormente mencionados es necesario determinar cómo funciona la naturalización y posteriormente el desarrollo de la heteronormatividad. Finalmente, se ejemplificará el desarrollo de esta terminología en el contexto ecuatoriano.

#### 1.1 Sexualidad

La sexualidad puede ser comprendida desde varias perspectivas, además que su definición puede tener auge desde varias definiciones, según la Real Academia Española, la *sexualidad* es un conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo (RAE. s.f.).

Desde un pensamiento analítico social, los seres humanos crecen con el pensamiento y concepción de que el sexo de un individuo viene determinado por la naturaleza, y este se predetermina según sus genitales en donde se clasifica si una persona nace con sexo masculino o femenino. El género se considera como parte de la individualidad sexual de la persona; este generalmente es manipulado bajo las normas del entorno social, las cuales en base a la sexualidad del individuo se adaptan al tipo de género (Moya Morales, 1984).

Miguel Moya (1984) en su artículo Los roles Sexuales, habla sobre cómo los humanos establecen su identidad de género en base a una amplia gama de variables como las características del individuo, los grupos sociales en el que se desenvuelve, ciertas pautas educacionales y culturales, las cuales llevan a que dicha identificación como hombre o mujer permita comportarse como se cree que un hombre y mujer debe ser y actuar en múltiples situaciones (Moya Morales, 1984).

En todas las sociedades, existen fenómenos que categorizan al hombre y a la mujer de una manera robusta, en la cual los individuos desde pequeños aprenden estas definiciones culturales de qué significa y representa la masculinidad y la feminidad, estas se ligan totalmente al sexo desde una perspectiva no solo de función reproductora y anatómica, si no también los atributos de la personalidad que se unen entre el sexo y el género (Moya Morales, 1984).

Por otra parte, Diana Maffia (2003) sostiene que el sexo anatómico supone que el sexo cromosómico también es dicotómico, siendo XX masculino y XY femenino. Las hormonas de cada una de estas sexualidades se complementan con su “menú biológico”, por lo que la ideología dicotómica de género es más fuerte que el sexo biológico ya que en síntesis este es producto de una lectura cultural. Según Maffia (2003), afirmar que existen solo dos sexos, es afirmar que el individuo tendrá según las normas sociales una identidad subjetiva de género de su “sexo anatómico y cromosómico” en donde se aceptara los roles de género correspondientes con una elección de género heterosexual. “Lo que escape a esta disciplina se considerará perverso, desviado, enfermo, antinatural, y será combatido con la espada, con la cruz, con la pluma, con el bisturí y con la palabra” (Maffia, 2003, p.6).

No obstante, Lamas (2002) menciona que el cuerpo humano es una evidencia incontrovertible e indudable de la diferencia humana, es decir una diferenciación entre lo denominado masculino y femenino al tener una distinción biológica marcada, esta no genera duda ni disputa. Lo que en realidad para los individuos se considera como una diferencia versátil, es cómo cada ser humano asume su individualidad de género. La antropología cognitiva le permite al individuo saber cómo funciona su subconsciente, este se va formando mediante el discurso social en el que crecen los individuos, “Nacemos en una sociedad que tiene un discurso sobre el género y que nos hace ocupar



cierto lugar, en la forma de pensarnos, en la construcción de nuestra propia imagen, de nuestra autoconcepción, utilizamos elementos y categorías de nuestra cultura” (Lamas, 2002, p.7).

Por otra parte, no se puede a su vez ignorar que desde que los individuos crecen con una normatividad definida de cómo deben ser, se comportan según su sexualidad y género. La sexualidad será una circunstancia que atravesará el individuo desde su nacimiento y lo definirá a lo largo de su vida al igual que todas las características que hacen de este ser, único e irrepetible (Noir, 2010). Las particularidades, comportamientos y rasgos, describen el perfil individual de cada persona, y cada una de estas singularidades según Noir, son construidas no solamente por características fisiológicas y psicológicas, si no también gracias a la influencia de las disposiciones culturales que nacen de cada cultura.

Cuando nace un sujeto, la cultura, operando a través de la familia, comienza a transmitirle los valores adecuados al sexo biológico al que pertenece. Así se transmiten, los comportamientos, los modos de vestir, jugar y actuar que se esperan del niño/niña de acuerdo a su sexo. Estas definiciones se producen en consonancia con las creencias, expectativas, normas que esa sociedad posee respecto al comportamiento de los individuos en función de su sexo. (Noir, 2010, p.129)

A pesar de que cada individuo creció bajo la influencia de un sistema normativo de comportamiento en relación a su sexo, existen ciertos individuos que en este camino se sintieron identificados con su género y sexo, es decir, sexo masculino y género masculino, y a su vez con el femenino; pero en el proceso también se encuentran hombres y mujeres que no se identifican con esta “normatividad”, como el colectivo LGBTI, el cual a consecuencia de no vivir bajo lo considerado “normal”, resulta ser

objeto de bullying, exclusión, desvalorización, rechazo, castigo y en los peores casos la muerte (Noir,2010).

Ahora que se han tomado varios contextos sobre la definición de la sexualidad humana, se puede afirmar que resulta ser un tema complejo y a la vez controversial, ya que este abarca enfoques que van más allá de lo genético, biológico, socioantropológico, entre otros.

## **1.2 Género**

Bajo la perspectiva de esta investigación es necesario entender cómo se ha definido el género en el ámbito académico, social y cultural. Según la Real Academia de la Lengua (RAE): “ El género es el grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendiendo éste desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico” (RAE, s.f.).

De esta manera, se establece que el género mantiene una constitución determinada bajo la influencia sociocultural. Por otra parte, Osejo define al género como una serie de comportamientos aprendidos, enseñados y reproducidos que conforman la identidad del individuo a través de un filtro cultural que constituye su performatividad (Osejo, 2017).

Es entonces importante retomar la perspectiva de lo que Foucault sostiene sobre que lo “real masculino” y lo “real femenino” no existe, sosteniendo que en realidad las concepciones del mismo se verán identificados por las realidades socio-culturales que a cada individuo acompañe, es decir que la formación de los individuos en base a su género tendrán un configuración marcada según el momento cultural de su desarrollo, de la misma manera es ineludible establecer un concepto estricto bajo las concepciones del término (Foucault & Guiñazú, 2012).

Bajo esta perspectiva es entonces importante entender el origen del término en razón a las manifestaciones del feminismo, el cual juega un papel sumamente importante en la comprensión sobre la verdadera diferencia entre los cuerpos sexuados y los seres socialmente contruidos. Según la Real Academia Española, el feminismo es un principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre (RAE. s.f.), siendo así, un movimiento que lucha por el reconocimiento social de la igualdad de derechos políticos, económicos, sociales y culturales que tradicionalmente se reservan únicamente para los hombres, según los roles sociales de género.

En los años setenta, se generó un resurgimiento feminista que impulsó a la convergencia de preocupaciones políticas, justamente a partir de la interpretación que socialmente se dictaba sobre la diferencia significativa entre los cuerpos de los hombres y de las mujeres, al tener características diferenciadoras como su anatomía, “capacidades intelectuales”, y sus papeles sociales que estrictamente tenían que diferir dependiendo su sexo. Fue así como la sociedad comenzó a aceptar que las mujeres no tengan los mismos derechos, opciones y condiciones de vida que los hombres (Lamas, 2002).

El feminismo nace desde la impotencia del ser humano al sentirse rechazado y reprimido en sus derechos igualitarios. Desde hace décadas a consecuencia de esta represión, millones de mujeres en todo el mundo salieron a las calles a exigir a la sociedad que dejen de definir a las mujeres por sus cuerpos y condiciones biológicas. Es hasta ahora el sexismo, una de las mayores discriminaciones sociales que afectan y opacan la vida de millones de individuos solo por pertenecer a un dicho sexo.

Se generalizó entonces el uso de la categoría género para referirse a la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo

normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas en función de sus cuerpos. (Lamas, 2002, p.4)

Más allá de la diferencia sexual de cada individuo, es importante analizar cómo se forma la "construcción del sujeto", siendo este uno de los problemas intelectuales vigentes. El feminismo ha contribuido de una manera valiosa al entendimiento de esta construcción, ya que socialmente el género moldea la percepción y manera de ver la vida de los seres humanos, como los atributos diferenciados entre los cuerpos de las mujeres y de los hombres (Lamas, 2002).

Maria Lamas, en su libro *Diferencia sexual y género*, argumenta como desde siempre los seres humanos distinguen la diferencia corporal entre mujeres y hombres desde la perspectiva genital, "Por eso el ámbito cultural más que un territorio, es un espacio simbólico definido por la imaginación y determinante en la construcción de la autoimagen de cada persona" (Lamas, 2002, p.5). La cultura es una forma en cómo los seres humanos percibimos la vida, y como nuestra conciencia y percepción se condicionan por la cultura en la que habitamos (Lamas,2002).

Por otra parte, Judith Butler (2015) en "Deshacer el Género", habla sobre cómo el género y la sexualidad pueden llegar a deshacer los restrictivos conceptos normativos de la vida sexual y de género de un ser humano como consecuencia del sentirse "deshecho", ya que la mayoría de veces, esta concepción normativa de género netamente impuesta por la sociedad, deshace y destruye a las personas al introducirse en su capacidad de llevar una vida larga y duradera. Bajo esta perspectiva es entonces necesario entender a la formación de colectivos como una restricción normativa que les permite crear su propia concepción social sobre su propio y único ser (Butler, 2015).

Según Butler, el "*propio género*" es un estado que cada individuo, crea, pertenece, y a su vez se siente identificado, mientras que la sociedad configura este

término “fuera de uno mismo, más allá de uno mismo, en una sociedad que no tiene un solo autor” (Butler, 2015, p.14).

Al analizar este pensamiento, Butler determina que la sociedad se ha dedicado a señalar que el género está basado en solo dos tipos de sexualidades, y a su vez este se identifica con un sexo de nacimiento, considerándose como una normativa objetiva que describe la “normalidad” de los seres humanos en base a un paradigma social, sin embargo Butler defiende a su vez la idea de que cada ser humano se identifica con un género, y que esta identidad varía de un sexo (Butler, 2015).

Butler (2015) cree que pertenecer a un género no necesariamente significa que el individuo desee ser o pertenecer a este, cada ser humano tiene un deseo que se origina en su individualidad, ya que las normas sociales que construyen la existencia no necesariamente se apoderan de los deseos. Entonces, se puede cuestionar la posibilidad de que cada persona crea ciertas cosas que marcan un aspecto social significativo a su manera, ya que se considera racional que la sociedad intente nombrar y predisponer que es cada cosa como el nombre de un objeto, el valor del dinero o el género de una sexualidad, con el fin de que cada ser humano se sienta identificado y orientado con estos aspectos de la vida humana, lo cual representa el poder que propaga la sociedad y sus normas en la mente humana (Butler, 2015).

### **1.3 Naturalización y Heteronormatividad**

El funcionamiento social en respuesta a las concepciones del género y la sexualidad se han visto enlazadas a la determinación en base a términos como la Naturalización y la Heteronormatividad. Desde esta perspectiva son varios los autores que mantienen una discusión constante alrededor del tema y que a su vez han establecido desde sus orígenes cómo estas dos directrices han marcado el pensamiento

social, arrastrándolo hasta lo que hoy se concibe como natural y normal, de la misma manera catalogando que es lo raro, lo diferente y lo antinatural.

Es así entonces que se establecen varios puntos clave, desde los cuales se marca el inicio de una “sexualidad encerrada”, determinando que la sexualidad empieza a ser delimitada bajo la época de la burguesía victoriana, estableciéndose desde este punto, nuevas normativas bajo el paraguas del pensamiento social, donde se determina a la familia conyugal en base a la función reproductora, siendo así que se vuelve a denominar a la pareja legítima y procreadora. Bajo esta perspectiva se establece que todo aquello que salga de la normativa es expulsado, negado y reducido al silencio. Se mantiene un determinado pensamiento que todo lo diferente no existe, y si existe se hará desaparecer a la menor manifestación (Foucault & Guiñazú, 2012).

Preciado en su texto “Manifiesto contrasexual” determina que en 1868 son las instituciones médico legales quienes identifican al accidente contranatural como una amenaza a la estabilidad de un sistema de producción de sexos, de esta manera aparecen términos que tendrán un estigma intrínseco como lo es la perversión. Consecuentemente entonces se conforman diferentes concepciones sociales entre las cuales en primera instancia se enmarca la definición de lo sexualmente permitido bajo el paraguas de lo normal y natural que se verá reforzado por otras instituciones a lo largo de la historia (Preciado, 2002). Es de esta manera que todas las prácticas no-reproductivas de la sexualidad entre las cuales se engloba el fetichismo, el lesbianismo, el sexo oral y todas las actividades que no sean orientadas bajo la reproducción son condenadas como antinaturales (Preciado, 2002).

Butler (2015) habla sobre la “tradición hegeliana”, como el deseo del ser humano de ser reconocido para construirse como un ser social viable, que se adapte a lo que la sociedad requiere, sin embargo, Butler (2015) sostiene que para poder ser

reconocido por esta sociedad como “humano” es necesario adaptarse y regirse a lo que la sociedad crea que es normal y que funcione al 100%. ¿Pero qué conlleva ser un humano normal en este mundo?, al parecer para que se le reconozca al individuo como normal debe mantener ciertas cualidades y comportamientos que se adapten a la perfección con la normatividad (Butler, 2015).

El humano se concibe de forma diferente dependiendo de su raza y la visibilidad de dicha raza; su morfología y la medida en que se reconoce dicha morfología; su sexo y la verificación perceptiva de dicho sexo; su etnicidad y la categorización de dicha etnicidad. Algunos humanos son reconocidos como menos que humanos y dicha forma de reconocimiento con enmiendas no conduce a una vida viable. (Butler, 2015, p.15)

Butler (2015), sostiene que los individuos buscan aceptación y si es necesario generar una nueva normatividad de reconocimiento para ser tomados en cuenta y no sentirse “deshechos”. También afirma que estos “proyectos de reconocimiento” son los que deshacen al individuo, al no conferir y negarle el reconocimiento, y es entonces cuando este reconocimiento se vuelve una fuente de poder que separa lo que se reconoce como humano y quien no (Butler, 2015).

Es importante mencionar, que estos individuos que se encuentran denominados como seres “menos humanos o anormales” viven en una sociedad que despoja su cualidad de persona, que solo llega a ser visible y aceptada sólo al “margen de la norma”. Los seres humanos han denotado cual es el significado de sus cuerpos a partir de sus órganos sexuales, es importante mencionar que los códigos de ser varón o mujer no se encuentran prescritos en la condición biológica de ser hombre o mujer, este es el neto resultado de una construcción social y cultural que pone reglas que regulan la identidad, cuerpos y así nuestras acciones (Butler, 2015).

Si yo soy de un cierto género, ¿Seré todavía considerado como parte de lo humano?, ¿Se expandirá lo humano para incluirme a mí en su ámbito? Sí deseo de una cierta manera, ¿Seré capaz de vivir?, ¿Habrá un lugar para mi vida y será reconocible para los demás, de los cuales dependo para mi existencia social?.

(Buttler, 2015, p.15)

#### **1.4 Visión nacional**

La perspectiva ecuatoriana bajo las concepciones de sexualidad y género mantiene un contexto marcado. El énfasis en el contexto nacional se centraliza en primera instancia en la configuración de la normalidad y la naturalización en la sociedad ecuatoriana, y con ellas la configuración del patriarcado (Vásquez, 2009). Es así entonces que se establece que la “opresión patriarcal” bajo la constitución social se manifiesta de diversas formas según los lugares sexo-genéricos que ocupa el individuo en la sociedad ecuatoriana, dicha violencia patriarcal es la misma que ha originado términos como “mandarina” que castigan de forma social a hombres que no cumplen con el estereotipo de la dominación masculina (Vásquez, 2009).

Desde la misma perspectiva se denomina a la “patologización” como una articulación de concepciones sociales que desencadenan en gran escala tanto en prácticas ilegales revestidas socialmente bajo el manto de la legalidad y concentrándose con un sustento a través de la denominada “legitimidad científica” (Vásquez, 2009).

Ciertamente es determinante entender como esta “patologización” se arraiga a instituciones que consecuentemente repetirán el discurso pero que de manera más peligrosa se verán insertadas en “el sentido común ecuatoriano”, no obstante es de esta manera que se identificarán y se reforzarán las prácticas transfóbicas bajo la manta de



justificación sobre las construcciones sociales del mismo sentido común que resuelve ejecutar actos violentos y de exclusión social (Vásquez, 2009).

La sociedad ecuatoriana entonces deberá ser vista bajo el paraguas de un pensamiento social que a través de procesos socioculturales haya establecido ciertos parámetros con los que se han evaluado y catalogado a los individuos, no obstante es de vital importancia entender cómo de forma específica términos como “patriarcado” y patologización son parte intrínseca del pensamiento colectivo ecuatoriano especialmente en temas de género y sexualidad, que consecuentemente se verán estructurados bajo la heteronormatividad y la naturalización (Vásquez, 2009).

## **2. Trans**

### **2.1 LGBTI**

Durante la historia de la humanidad, las personas con identidades de género y orientaciones sexuales que se consideran diferentes a las concepciones normativas de la sociedad, vivían bajo un paraguas de rechazo, exclusión, sufrimiento y represión, en una sociedad que se denomina como intolerante, donde existe una persecución política y social hacia estas personas consideradas como “poco humanos o contra naturales”, quienes desde ese entonces han ocupado un lugar oscuro en la historia de la humanidad (Oseira y Bedoya, s.f.). La vida de muchos de estos individuos, se ha ido condenando al exilio, al despojo y al olvido y en muchos casos a la ignominia (Oseira y Bedoya, s.f.).

Según Oseira y Bedoya, estas vidas han sido a lo largo del tiempo estigmatizadas, perseguidas y exterminadas por su discrepancia con las normas culturales y sociales que se generan en la sociedad en base al género y la sexualidad.

“Han sido consideradas pecadoras, sodomitas, herejes, inmorales, enfermas, anormales, desviadas, pervertidas, parabólicas y criminales, para sobrevivir, sus verdaderos afectos, deseos y emociones debieron permanecer invisibles” (Oseira y Bedoya, nd, pp.370).

A lo largo de los años, el colectivo LGBTI ha sido reprimido y sometido a varios actos de señalización, repudio y exclusión social, cómo al ser sometidos a prisión privandolos de libertad, derecho a la vida, en muchos casos estos individuos terminaban asesinados y fusilados, lo cual generó que una gran parte de este colectivo suprima su orientación sexual para ser aceptado en la sociedad llevando una vida en silencio.

Según López (2017) los colectivos LGBTI que estaban a la luz de la sociedad, eran internados en establecimientos de trabajo o campos de concentración para intentar curar su “enfermedad”, determinándolos como seres anormales y esclavos de trabajo. Esto generaba un rechazo a las personas separándolos como “normales y anormales” siendo penalizados por su sexualidad. Por otro lado, como parte del grupo LGBTI, tenemos al colectivo Trans.

Muchos de ellos resultan ser bailarinas/es, o trabajadoras/es sexuales, quienes a causa de su condición física han sido rechazados por los clientes. Como el caso de Silvia , que en 1973 se desplazó de Barcelona a la Costa Brava , creyendo que la sería fácil encontrar un trabajo en los hoteles y donde su aspecto no importaría, pero al oír su voz le preguntaban si era un hombre o una mujer y escandalizados , le respondían que allí no querían gente así. (López, 2017, p.9)

Este colectivo resulta ser el vulnerable en una sociedad cuya normalidad de género se define en la heterosexualidad. Son varios los autores que sostienen que durante décadas se ha sometido y represado a los miembros del colectivo LGBTI. No obstante para analizar la situación de dichos individuos es importante entender cómo se identifican las personas que están dentro de esta comunidad.

LGBTI, son las siglas que designan a los colectivos de personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual e Intersexuales.

- Gay: Individuo del sexo biológico masculino, que siente atracción erótica y emocional hacia otro hombre (Herrera, Molina, 2016).
- Lesbiana: Individuo del sexo biológico femenino, que siente atracción erótica y emocional hacia otra mujer (Herrera, Molina, 2016).
- Bisexual: Individuos del sexo masculino y femenino que sienten una atracción sexual, romántica o emocional hacia su propio género y los demás, es decir hombres o mujeres (Herrera, Molina, 2016).
- Transgénero: Individuo cuya identidad de género difiere del sexo o género que se les asignó a nacer, pero no necesita que su identidad tenga congruencia con su sexo (Herrera, Molina, 2016).
- Transexual: Individuo que por medio de un tratamiento hormonal y quirúrgico adquiere apariencia física de su sexo opuesto, para cambiar su sexo biológico (Herrera, Molina, 2016).
- Intersexuales: Individuo que presenta conjuntamente características genéticas tanto masculinas como femeninas (Herrera, Molina, 2016).

En el siglo XIX, surgieron organizaciones gay que buscaban su reconocimiento social, a finales del siglo XIX algunos países comenzaron a realizar iniciativas para despenalizar la homosexualidad. En Alemania se comenzaron a generar organizaciones que luchaban por despenalizar las prácticas homosexuales masculinas, siendo el movimiento de reivindicación de los derechos de los homosexuales más energético en el mundo en la República de Weimar (Noir, 2010).

En 1945 después de la segunda guerra mundial, surgió el movimiento homófilo el cual era una alternativa a la palabra homosexual con el objetivo de conseguir

aceptación en la sociedad. En 1948, el senador Joseph McCarthy acometió a los homosexuales, a consecuencia de esto Harry Hay, escribió un documento inspirador declarando que los homosexuales son una minoría bastante oprimida y debido a esto merecen los mismos derechos que los heterosexuales. Siendo así, una inspiración con su idea revolucionaria la cual impactó a millones de homosexuales quienes optaron por organizar su propio movimiento de liberación (Noir, 2010).

En 1969 empezó el formal movimiento gay llamado como "*Los disturbios de Stonewall*", una serie de manifestaciones y protestas violentas que se llevaron a cabo el 28 de junio del 1969, en la cual la comunidad LGBTI luchó contra el sistema policial y gubernamental que perseguía y reprimía a los homosexuales. Se conoce a este disturbio, como el día en que la comunidad LGBTI dijo basta, desde entonces el 28 de junio se conmemora el Día del Orgullo LGBTI (Panadero, s.f.).

Como relata Panadero, esta lucha nació gracias a la suma de todo este colectivo unido con las personas heterosexuales, buscando una igualdad de derechos, género y libre sexualidad (Panadero, s.f.). En esa época, al parecer la policía reprimía a la sociedad violentamente por varios aspectos, lo cual generó una unión entre la sociedad sometida a la violencia independientemente de su género y sexualidad (Panadero, s.f.).

## **2.2 Origen y definición: Transgénero y Transexual**

De acuerdo al desarrollo de esta investigación, es necesario entender el origen y la definición de lo trans desde todas las perspectivas, llegando a analizar las diferencias propias de cada término y la distinción que de forma intrínseca se ha catalogado en el mismo. En primera instancia, la Real Academia Española establece que "transexual" es "Perteneiente o relativo al cambio de sexo. Cirugía transexual"(RAE, Real Academia Española, 2005). Una segunda definición de la misma fuente sostiene: "Dicho de una

persona: Que mediante tratamiento hormonal e intervención quirúrgica adquiere los caracteres sexuales del sexo opuesto” (RAE, Real Academia Española, 2005).

De esta manera entonces se establece que la identificación transexual es relacionada a un proceso quirúrgico que conlleva una intervención de los genitales, los mismos que han sido definidos como un soporte anatómico de la constitución de un “hombre” o “mujer”, a manera de clasificación en lo social, cultural y científico. No obstante al hablar de “transgénero” no existe una definición específica por parte de la Real Academia Española (RAE, 2005).

Arriaga (2012) menciona que aquellas personas que trascienden los límites de los dos géneros anteriormente demarcados, ya sea por razones de desarrollo de una identidad personal opuesta a su sexo biológico o por no cumplir con los roles socialmente asignados al género establecido se les denominaba “transgénero”. (Arriaga, 2012) Dicha postulación fue acuñada desde el activismo referente a la década del siglo XX en el que se designaron identidades y conductas que eran consideradas diferentes a los homosexuales, siendo que el término resultó ser producto de la marcha realizada en Estados Unidos sobre el orgullo lésbico para el año de 1996 (Arriaga, 2012).

Es así entonces que se determinan dos definiciones al término “transgénero”, en primera instancia se lo define como una conducta intermedia, que se encuentra en el punto medio del travestismo y por otro extremo, la transexualidad. Adicionalmente, se lo determina como cualquier persona que cruza, rompe o transgrede la barrera determinada entre géneros (Arriaga, 2012). De esta manera entonces se realiza una diferenciación entre lo denominado “transexual” y “transgénero”, pero que por décadas ha mantenido una similitud, refiriéndose a la constante lucha de reconocimiento y aceptación social, puesto que son varios los autores que afirman que la relación sexo-genérica del individuo en cuestión tiende a generar una mayor concentración de

acciones homofóbicas a quienes se identifican como “trans” bajo el cuestionamiento de que su identidad es más visual para la sociedad que los rodea (Arriaga, 2012).

Bajo la misma perspectiva de lo trans, es necesario hacer hincapié su relación extremadamente estrecha con los roles sociales y laborales, siendo que como menciona Arriaga, la vida de un individuo Trans está ligada a la noche y la prostitución. Bajo esta realidad no es extenuante que un pensamiento social masivo asocie a este colectivo con estereotipos y estigmas sociales que los condenen a una búsqueda laboral reducida (Arriaga, 2012).

Por otra parte, es necesario entablar una recolección que defina el reconocimiento social que han tenido estas relaciones sexogenericas con el individuo. Fue durante la época de 1992 en la que la Clasificación Internacional de la Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud establecería a la transexualidad como una enfermedad mental, definida específicamente como un trastorno de la identidad de género, siendo que esta misma definición se caracterizó por enunciar una incongruencia entre la identidad de género y el sexo genital (Noseda, 2012).

No obstante, en la actualidad las construcciones por parte de organizaciones médico-legales han tomado otra perspectiva, siendo que el reflejo de este arraigo social ha transfigurado cuestionamientos homofóbicos. Aun desde estas configuraciones homofóbicas es necesario entender que la definición de ser transgénero y transexual es una constitución propia de cada individuo (Noseda, 2012).

Cabe mencionar, un individuo se constituye como transgénero, siendo que el mismo se identifica bajo un género, pero se siente satisfecho con sus genitales originales, esto de cierta manera es catalogado como un creación de una lógica diferente en su cuerpo (Noseda, 2012). En el mismo universo pero como un reflejo en el espejo, se encuentran los individuos que se consideran a sí mismos como

transexuales, quienes buscan conformar una identidad coherente, siendo que los mismos tratan de mantener una relación sexo genérica al remover sus genitales para mantener dicha lógica con la normativa social aprendida (Nosedá, 2012).

Fundamentalmente, es necesario entender que lo Trans tiene un catálogo amplio de aristas, cada una ajena a la realidad de la otra y con una identidad sexo-genérica nueva referente a cada término, y en la misma amplitud cada arista cuenta con problemas diversos y totalmente diferentes, por lo que para entender una realidad social- económica- cultural es fundamental primero entender cuál es la situación de cada individuo con su identidad trans.

### **2.3 Actualidad: Transgénero y Transexual**

Hoy en día la discriminación de género sigue más latente que nunca, Butler argumenta que el género ahora significa identidad de género, siendo esta una variable sobresaliente en la política de lo que es la teoría transgénero y transexual, no obstante, los individuos transgénero o transexuales están sujetos al rechazo, la patologización y violencia que aumenta cada día más en los colectivos transexuales, al ser considerados como “anormales”, enfermos e inestables mentalmente al no cumplir con las normativas de género (Butler, 2015).

La persecución que sufren aquellos que son leídos como trans o que se descubre que son trans no puede ser subestimada. Es parte de un continuum de violencia de género que arrebató las vidas de Brandon Tener, Matthew Shepard y Gwen Araujo. Debe entenderse que estos asesinatos están conectados con los actos coactivos de corrección, sufridos por los neonatos y por los niños intersexuados que a menudo dejan sus cuerpos mutilados para toda la vida, traumatizados y

físicamente limitados en sus funciones sexuales y sus placeres. (Butler, 2015, p.22)

Como discutimos anteriormente, los individuos que intentan transformarse a su sexo opuesto se llaman transexuales, lo cual generó con el paso de los años un fenómeno moderno en el cual hoy en día existen personas que modifican su cuerpo para ajustar su sentimiento íntimo de "ser mujer u hombre", en donde se enlazan las posibilidades de transformación corporal con la cirugía plástica reconstructiva y la endocrinología gracias al avance de la tecnología médica, lo cual en tiempos pasados no existía y menos aún era legal (Lamas, 2009).

Hoy por hoy lo trans se ha vinculado con el campo científico, donde algunos médicos utilizan ciertos métodos para el cambio de sexo, como las hormonas y la cirugía para modificar y cambiar la morfología de las personas. Al tener tratamientos hormonales se alteran caracteres femeninos y masculinos como la voz, vello, musculatura. Por otro lado, gracias a las técnicas quirúrgicas se modifican los genitales originales y se realiza una copia no funcional del sexo opuesto para lograr una congruencia entre el "sentir psíquico y también la apariencia corporal" (Lamas, 2009).

La comunicación globalizada difunde una manera de ver la condición transsexual como una opción de vida legítima, con la exhibición de imágenes glamorosas de personajes que han realizado su cambio de sexo y sirven como modelo y punto de referencia (...) el discurso que circula mundialmente por internet plantea que si el cuerpo no se ajusta a lo que verdaderamente se es, entonces hay que modificarlo. (Lamas, 2009, p. 5)

Cabe mencionar que el internet se ha vuelto una herramienta fundamental para cada ser humano, en el caso de los colectivos trans es importante mencionar que la web es una enciclopedia de infinitas respuestas a su "condición sexual" la cual no se



encuentra normalizada en la sociedad. El colectivo trans ha intentado buscar la igualdad de sus derechos humanos para dejar de ser considerado como un individuo ajeno a estos, según Lamas, se ha dado conocer que algunos países ya permiten el cambio de condición civil sin exigir el requisito de una operación de cambio de género, tomando en cuenta el contexto que ocurre aún en muchos países, donde los individuos transexuales realizan operaciones ilegales para lograr la rectificación burocrática (Lamas, 2009).

Se dieron algunos casos de automatización, provocados por la desesperación por obtener la corrección en su documentación, estos casos, al igual que las demandas de personas que alegaban ser discriminadas pues no contaban con recursos para operarse y lograr así el cambio legal de identidad civil. (Lamas, 2009, pp.6)

Hoy en día existen países como Reino Unido, España y México, que han aceptado la rectificación de la identidad civil sin exigir la cirugía de reasignación sexual o cambio de sexo, en estos países según Lamas, solo se requiere un protocolo de transición (Lamas, 2009).

Para Malavé y González, en la actualidad existe una punzante discriminación hacia las personas trans, llamada “la transfobia”, la cual según la tradición judeo-cristiana, es una enfermedad social que hace referencia a la discriminación con conductas de odio, rechazo y negativismo hacia los trans. Por otro lado en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, los comportamientos transgénero/transsexual se conceptualizan como problemas y enfermedades psiquiátricas denominadas “desorden de identidad del género” considerando a lo trans como una patología que enlaza un desarrollo anormal (Malavé & González, 2009).

En un estudio en California, de una muestra de 392 personas entre 18 a 67 años, se auto califican como transexuales y transgénero, el 100% de esta muestra poblacional contó que han sido víctima de algún tipo de abuso, discriminación y rechazo por su identidad de género, no obstante el 83% de esta muestra afirmó tener abusos verbales, el 37% abuso físico, el 46% en el escenario laboral y el 13% al buscar servicios de salud (Malavé & González, 2009).

Es fundamental entender la falta de normalización y aceptación que tiene esta minoría, la cual vive diariamente un reto de aceptación e inclusión social, la mayoría de este colectivo pierde la oportunidad de una asistencia médica segura, de obtener un trabajo estable y digno, en muchos casos se les niega la educación y cualquier otro tipo de relación social. En Puerto Rico, en una investigación con una muestra de 50 transgénero, el 10% fueron despedidos al mostrar su identidad de género, mientras que al 50% de esta muestra se le negó el derecho al trabajo por su autoidentificación de género (Malavé & Gonzáles, 2009).

Es importante mencionar que gran parte de estos colectivos aparte de sufrir discriminación, sufren también por su salud psicológica, la cual en un estudio de Marx en 1999, se halló que la tercera parte de trans habían tomado medicamentos por alguna condición de salud mental, esta es otra variable que conduce a la depresión y en el peor caso al suicidio (Malavé & González, 2009).

## **2.4 Contexto Ecuatoriano de lo trans**

El contexto ecuatoriano en contraste con el colectivo Trans ha mantenido una trascendencia notoria debido a varias manifestaciones del colectivo en algunas ciudades del país. Osedo en su texto menciona:

La multiplicidad de manifestaciones posibles en el campo de identidad de género sexualidad significan, construyen y reconstruyen las estructuras de comportamientos convencionalmente legitimados por la matriz heterosexual y sus concepciones dicotómicas. (Vásquez, 2009, n/p)

Las manifestaciones de lo trans en el Ecuador se han configurado bajo varios eventos notorios en el territorio nacional, uno de ellos denominado “Octubre Trans” ha trascendido por algunos años en el país. “Octubre Trans” se ha constituido como un encuentro para aquellos que ha sido rechazado, Vásquez (2009) menciona:

Descalificado de todo, y todos/as las que han ocupado “los lugares femeninos” de la sociedad nos incluye a las mujeres, a l@s feminin@s, a l@s feminizad@s, a “los” que osan emascularse (...) a los hombres-hembros, a las personas con cuerpos intermedios, o con géneros intermedios, o con actitudes intermedias; y, en definitiva, a las personas de cualquier condición sexo-genérica que con nuestros tránsitos, ambigüedades y transgresiones más o menos conscientes, cuestionamos lo estático, lo unívoco y lo jerárquico del orden patriarcal. (Vásquez, 2009, n.p)

La manifestación del “Octubre Trans” es una identificación de los individuos trans en el territorio ecuatoriano. En este acto, la referencia principal de varios autores se confiere como una marcha simbólica de aceptación e inclusión, de representación, orgullo y pertenencia. No obstante, la manifestación del “Octubre Trans” no es la única manifestación relevante en el territorio ecuatoriano, por otra parte se encuentra el Certamen Reina Trans Ecuador. El Certamen realizado por la fundación Alfil, es una de las representaciones configuradas bajo la plataforma de dicha fundación que busca no solo planificar el concurso, sino también mantener una batalla constante de concientización (Osejo, 2017).

Dicho certamen de belleza se ha visto reforzado por fundaciones y asociados que han cumplido un papel de pilares en la configuración del acto, entre ellas se encuentran ITP Strengthening Community Responses to HIV Treatment & Prevention, El consejo de participación ciudadana y control social entre otras que buscan trabajar por la defensa de derechos de las personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e interseculares en el Ecuador (Osejo, 2017).

No obstante, ¿Cuál es la influencia de estas manifestaciones en el estado de lo trans en el Ecuador? La vulnerabilidad de derechos en el estado ecuatoriano ha sido uno de los temas principales en discusión cuando se retoman indagaciones de la comunidad LGBTI en el Ecuador. En el contexto normativo, la constitución afirma que todas las personas gozan de los mismo derechos y oportunidades, sin embargo una gran parte de la población ecuatoriana vive en una condición de exclusión, y un gran porcentaje de esta población invisibilizada es a causa de su orientación sexual (Vásquez, 2009).

La configuración de manifestaciones trans en el Ecuador son una representación de los invisibilizados. La realidad Ecuatoriana actualmente cuenta con una constitución que ha medida de modificación ha buscado preservar los derechos de los individuos vulnerables, sin embargo como menciona Osejo, eventos como la reina Trans no funcionan como un show banal y superficial, sino que son parte de una lucha que busca aprobación para buscar comprensión del colectivo sobre que las personas son parte de la sociedad, y por lo mismo merecen inexcusablemente la seguridad y acogida de sus derechos (Osejo, 2017).

Lo trans en el Ecuador debe ser entendido bajo la perspectiva de sus manifestaciones socio-culturales, como una muestra esencial de la situación del colectivo frente al pensamiento y la heteronormatividad en conjunto con el patriarcado del Ecuador.

### **3. Rechazo social en lo Trans**

#### **3.1 Homofobia y Discriminación: Terminología y orígenes**

Una de las aristas principales para hablar sobre rechazo social, es la homofobia y por su desencadenante la discriminación. Según la Real Academia Española (RAE), la homofobia es catalogada como la aversión hacia la homosexualidad o las personas homosexuales (Real Academia Española, s.f.), siendo esta definición una muestra de la homofobia como un conjunto de actos que puedan lastimar la susceptibilidad de otros.

Según López, la homofobia es un conjunto de actitudes de rechazo que tienen algunas personas hacia individuos con identidad lesbiana, gay, transexual (López, 2008). Dichas actitudes de prejuicios y discriminación pueden manifestarse mediante comentarios con una connotación negativa hasta actos de discriminación evidente como crímenes, violencia física y prohibición a la entrada de espacios públicos-sociales. Entre estas actitudes además se confieren los comportamientos y pensamientos sociales como atribuciones de una “enfermedad” al salir de la normativa de la pareja reproductiva, y hasta la asociación de estos individuos con enfermedades como el SIDA por su simple orientación sexual (López, 2008).

Consecuentemente entonces se puede entender que la homofobia funciona como un conjunto de actitudes de rechazo entendidos desde la perspectiva de género y sexualidad que desencadenan en actos discriminatorios, ya sean los mismo a través de acciones de violencia física, verbal o psicológica, y que consecuentemente agreden la susceptibilidad de un individuo en cuestión.

La complejidad de la homofobia se ha venido fortaleciendo y trascendiendo durante generaciones, es importante recalcar que esta construcción social se ha visto reforzada por las instituciones sociales, médicas y legales. Un ejemplo de ello se da cuando la “homosexualidad” fue concebida como una enfermedad mental, esta

concepción se dio hasta el año 1970. Por otra parte, se considera que la homofobia es el resultado de la no aceptación a la diversidad sexual, se establece como el temor a que exista un nuevo predominante como el componente erótico de atracción por el otro y desestabilice la certeza de una identidad binaria, lo que consecuentemente genera una inseguridad social en la identidad propia (Escobar, 2007). De esta manera entonces es entendible que la homofobia se haya construido como un forma extensiva a todos los individuos a los que se consideran conformes con la norma sexual binaria (Escobar, 2007).

No obstante, entonces se puede determinar que la homofobia es el cimienta de la negación y privación de derechos a individuos con orientaciones sexuales que rompen con la norma binaria constituida bajo el paraguas de la pareja reproductiva, por lo que el derecho al matrimonio, la adopción, la procreación asistida médica entre otros siguen siendo temas con varios obstáculos para su discusión, es importante recalcar nuevamente que la homofobia es solamente una construcción social y más no un proceso natural del individuo en sociedad, por lo que su interacción en el ámbito social sigue siendo una muestra de violencia y discriminación (Escobar, 2007).

### **3.2 Espacios de rechazo a lo Trans**

“Hay que sanar la homosexualidad”, palabras de los fundadores de Camino de Salida. En Ecuador existe un movimiento ex-gay que a promovido y apoyado nuevas formas de homofobia en el país, esto se ha denominado como “prácticas reparativas” las cuales son esfuerzos de cambiar la orientación sexual a las personas del colectivo LGBTI. Estas prácticas se fomentan en ministerios cristianos ex-gay ecuatorianos, renovación de prácticas reparativas entre psicólogos de religión cristiana y la legitimación de estas prácticas en centros de rehabilitación las cuales han fomentado

que exista una división entre lo normal y anormal en la sociedad, a su vez violando los derechos humanos (Wilkinson, 2013).

La existencia de los grupos “ex-gay” nace desde los años 70, los cuales ofrecen a sus seguidores la promesa de una libertad de homosexualidad, luego en los años noventa, las organizaciones ex-gay son un movimiento activo, político y transnacional, los cuales caen del paraguas del grupo Exodus, un movimiento americano el cual brinda un mensaje de “esperanza” de cambio en cada región del mundo, siendo así el Ecuador uno de los países donde este movimiento se encuentra latente (Wilkinson, 2013).

En el Ecuador, existe un pequeño ministerio llamado Camino de Salida, el cual tiene el objeto de transmitir el mensaje simbólico del movimiento ex-gay. Según este ministerio, su motivación para continuar con estas prácticas de cambio y reivindicación de género, nacen sobre creer que un cambio es posible al creer en la Iglesia y en Dios. Los únicos géneros existentes para estos grupos activistas sociales son el Masculino y Femenino, siempre y cuando su sexualidad tenga la condición inmutable de que los definirá como hombre y mujer según sus genitales (Wilkinson, 2013).

Camino a la Salida es considerado como un espacio de rechazo al colectivo LGBTI, que ha pesar de insistir que la asistencia a este grupo es voluntaria, muchos de los participantes son presionados por sus familias para curarse de su “enfermedad sexual” con la ayuda de la religión. “Aunque las familias muchas veces son las que presionan a la persona a que cambie o busque ayuda, Camino a la Salida enfatiza que no aceptara a una persona que no haya decidido acudir al ministerio por su propia voluntad” (Wilkinson, 2013, p.94).

Es importante resaltar que gran parte de toda esta "normativa de género" que hemos venido estudiando, viene impuesta y reforzada también por la Iglesia Católica y la Santa Inquisición, desde una vista social y religiosa. Cabe mencionar que en la

actualidad Camino a la Salida sigue reforzando el concepto de que la homosexualidad es pecado, “no se nace, se hace”, ya que Dios no se equivoca (Wilkinson, 2013).

Como parte de los grupos que participan en estos seminarios tenemos a los trans, quienes a los ojos de la sociedad y su religión no existe aceptación para la personas cuyas identidades de género o conductas no coinciden con los roles que dogmáticamente en la cultura se le adjudica a su sexo de nacimiento. Si bien es cierto, este rechazo no sólo comienza en varios grupos sociales, este comienza desde los propios hogares, en donde tienen señalizaciones como si fueran seres anormales, enfermos por sus familias (Wilkinson, 2013).

Es importante mencionar Judith Butler al momento de analizar los espacios de exclusión, discriminación y rechazo de género ya que ella , nos introduce dos términos que a pesar de diferir totalmente en su significado, pueden ayudarnos a entender el contexto de los seres humanos que sufren una determinada exclusión y violencia al ser vistos como sujetos no reconocidos o poco normales (Butler, 2009). Hablamos de la *performatividad de género* y la *precariedad*, siendo la performatividad de género una determinada expresión y manifestación de género entre los individuos que puede variar o no de su sexualidad, mientras que la precariedad se centra a un número de condicionantes que amenazan la vida del ser humano y la hacen escaparse de nuestro propio control sin asegurar nuestra supervivencia (Butler, 2009).

Al decir que el género es performativo, hablamos que la individualidad de cada ser humano posee su propia expresión y manifestación ya que la “apariencia” del género se confunde con un signo de su verdad interna o inherente. Entendemos que en la sociedad, al género se lo ha condicionado por ciertas normas obligatorias que lo hacen definirse de un sentido u otro. Al hablar de esta performatividad, nos referimos a los cientos de individuos que se identifican con un género que no solo representa su



individualidad, si no también representa sus expresiones, maneras de vestir, de actuar y una forma de ser. “No hay género sin reproducción de normas que pongan en riesgo el cumplimiento o incumplimiento de esas normas, con lo cual se abre la posibilidad de una reelaboración de la realidad de género por medio de nuevas formas”(Butler, 2009, p.322).

El género se basa en una normativa en la cual uno como individuo decide cumplirla o incumplirla, dejando a atrás que es socialmente correcto, refiriéndose a que cada ser es quien quiere ser y se identifica como es. En cuanto la precariedad, se habla de varias condicionantes que amenazan la supervivencia del ser humano, y como a consecuencia de estas amenazas las instituciones políticas y sociales de cada nación, están diseñadas para actuar socialmente disminuyendo y minimizando las condiciones precarias de los individuos de cada sociedad (Butler, 2009).

Según Butler, lo que buscan estos sistemas económicos y políticos es encargarse de esta necesidad para garantizar la vivienda, salud y comida para el ser humano, y a la vez brindar diversos medios para que la vida también pueda estar. En el mundo existe una gran cantidad de individuos, que en dicha población se encuentran vulnerables y expuestos a daños, violencias y muerte, ven una sociedad con enfermedades, falta de salud, comida y la exposición a la violencia sin ningún tipo de protección. Existen también las poblaciones que están sujetas a la violencia de estado, una precariedad que nace de la condición política que tiene cada país, a su consecuencia, los seres humanos se encuentran cada vez más vulnerables con diversas formas de agresión inclusive provocadas por los poderes del estado (Butler, 2009).

Butler vincula a la precariedad con las normas de género y argumenta que estas están perfectamente relacionadas y que a su vez las personas que se encuentran

afectadas por esta inestabilidad social al vivir su género, son consideradas fuera de la estructura de lo que es “normal”, viviendo un alto riesgo de acoso y violencia.

Las normas de género tienen mucho que ver con cómo y de qué manera podemos aparecer en el espacio público; cómo y de qué manera se distinguen lo público de lo privado y cómo esta distinción se instrumentaliza al servicio de las políticas sexuales; quién estará criminalizado según la apariencia pública; quién no será protegido por la ley o, de manera específica, por la policía, en la calle, o en el trabajo o en casa. (Butler, 2009, p.323)

Estas normativas que se impregnan y practican en cada sociedad se consideran como instancias de poder, en donde refleja y opera el poder (Butler, 2009). Entre estos escenarios, se encuentra el ámbito de los derechos civiles, políticos, discriminación en el empleo, vivienda, educación, y en la familia. Es importante mencionar que la vida de una persona transgénero es totalmente propia y subjetiva, cada individuo tiene su propia historia y experiencia pero a pesar de esto, la comunidad trans se caracteriza por ser una minoría que vive en constante discriminación por diferentes ámbitos.

Muchos de estos nacen desde los hogares como punto de partida, en donde el individuo se vuelve más susceptible desde un inicio al no tener un espacio de seguridad, confianza y apoyo de parte de sus familias. Resultan ser las familias las primeras personas que manifiestan un rechazo transfóbico (Olivo, 2014).

Esta situación, en conjunto con otros factores, puede llevar a sus hijas/os a una vida en la que el trabajo sexual, el mal uso del tratamiento hormonal, el abuso en calles e incluso drogas resultan ser la mejor forma de cubrir la ausencia del amor y apoyo familiar.

(Olivo, 2014, n/p)

La mayoría de las personas de este colectivo no solo experimentan despidos injustificados, si no también han sido acosados laboralmente con bromas y comentarios negativos sobre su sexualidad, por lo cual estas personas guardan en silencio su sexualidad por el temor de que a futuro no se les ofrezcan oportunidades de promoción. Para el colectivo trans, muchas veces resulta ser complicado tener un empleo ya que muchos de estos individuos no pasan el proceso de selección de la empresa al ser visualmente identificados como transgénero o transexuales.

### **3.3 Inclusión de lo Trans en una sociedad de rechazo**

A pesar de que el colectivo trans sea a diario suprimido por varias comunidades sociales, en la actualidad estos prejuicios se han ido desvaneciendo poco a poco gracias a la empatía y a la inclusión, la cual fomenta una sociedad de aceptación al individuo trans a pesar de su orientación sexual y de género. A pesar de que esta realidad genera controversias y varios debates, ciertos países ya cuentan con la inclusión de los trans en varios espacios sociales.

Como el caso de Alba Palacios, quien a sus 33 años es la primera futbolista transgénero en España, gracias a la Real Federación de Fútbol Madrileña quien concede a Alba un permiso especial hasta que pueda cambiar su carnet de identidad. (Serrato, 2018, ).

Alba dice haberse sentido toda su vida encerrada en un cuerpo que no lo sentía como propio, no se sentía identificada con su sexualidad y tenía un gran miedo de perder la relación con su familia y amigos. Según Fran Serrato en su artículo en el diario El País, Alba tendrá que esperar que transcurran al menos dos años del proceso de hormonación para que su cédula de identidad pueda reconocer su cambio (Serrato, 2018, ).

El Ecuador no se queda atrás, a pesar de ser un país con estrictas normativas de género, existen personas interesadas en reconocer los derechos del colectivo trans igual que los de una persona heterosexual.

Dayanna, tenía 10 años cuando se escondía de sus padres para vestirse como mujer, siempre se reflejo y sintió identificada como una mujer a pesar de que esto no constaba en su partida de nacimiento. Después de una década, sintió la libertad de usar ropa femenina y dejarse crecer el pelo, hace ocho años decidió cambiar su nombre en su cédula por Dayana y hoy en día trabaja como brigadistas de salud en una ONG en Quito. (El Telégrafo,2018, n/p)

Desde 2009 movimientos de trans exigieron la modificación y tomó seis años su aprobación en la Asamblea Nacional. La visibilidad del grupo, a criterio de Dayana, empezó en los últimos tres años. “Nos ha costado mucho la aceptación primero de nuestra familia y luego de la sociedad que nos juzga” (El Telégrafo,2018).

El mundo del entretenimiento y la televisión no se queda atrás, siendo *Modern Family* la primera serie que incluye a un niño transgénero en su octava temporada, o en el caso de los MTV Video Music Awards, cuando invitaron a militares transgénero como forma de inclusión y felicitación por sus servicios militares cuando el presidente Trump afirmó en un Twitter que las personas transgénero no podrán formar más parte de las tropas de los EEUU (López, 2017).

Por otro lado, hoy en día tenemos a un personaje trans que muestra ser la cara y el personaje de la diversidad sexual, en el caso de la modelo sevillana Ángela Ponce, quien fue coronada en el pasado febrero como la primera mujer transexual en la historia en desfilarse en la Mercedes-Benz Fashion Week Madrid y también como la primera mujer en la historia de un certamen de belleza Miss Universo en representar a España (López, 2017). Ponce cuenta en sus palabras que la sociedad hoy en día no está educada

para aceptar dicha diversidad en ciertos espacios sociales, por lo cual espera que su título de Miss España ayude a visibilidad la realidad del colectivo trans y a su vez generar inclusión y aceptación. (López, 2017)

También un ícono de la representación de esta lucha inclusiva es la actriz Laverne Cox, considerada como una de las figuras más firmes en la lucha de los derechos LGBTI, quien lucha a favor de los derechos humanos y laborales, siendo ella una de las actrices principales en la famosa serie *Orange is the New Black* (López, 2017).

### **3.4 Contexto ecuatoriano de rechazo a lo Trans**

El contexto ecuatoriano en referencia al rechazo del colectivo trans en el Ecuador se ha visto marcado por varios factores basados en la construcción del pensamiento social normatizado.

Tal y como se había mencionado anteriormente, el pensamiento ecuatoriano se ha visto identificado por una construcción estructurada de heteronormatividad bajo la perspectiva del patriarcado y la naturalización (Osejo, 2017). No obstante, al hablar de rechazo social también es importante entender cómo se reflejan las otras condiciones que la heteronormatividad ha estructurado en la colectividad para determinar como se muestran las diversas formas discriminatorias además de la condición sexo genérica y en conjunto con estructuras como lo son la clase social, la raza, etc. Vásquez en su texto menciona que la identidad de género es una faceta esencial en la construcción de la identidad personal, y de la misma manera es un derecho fundamental, visto desde la constitución ecuatoriana es un derecho de libertad (Vásquez, 2013).

Bajo esta perspectiva entonces la orientación sexual y el género se encuentran dentro de una condición propia e individual de libertad, pero ¿qué pasa cuando

socialmente el derecho se ha visto vulnerabilizado?. En el Ecuador la situación de la población LGBTI sigue siendo un enorme escollo que no ha alcanzado la titularidad de sus derechos sexuales (Salgado, 2006).

La población LGBTI en el Ecuador hasta la actualidad está manteniendo una lucha por el reconocimiento en primera instancia de su humanidad, siendo este el principio para posteriormente ser sujetos de derechos humanos en general. No obstante es necesario reflejar que la realidad social ecuatoriana todavía mantiene un discurso hegemónico que aún está entredicho, existe actualmente un énfasis en la anormalidad, la enfermedad, antinaturalidad, la depravación entre otras estructuras que han posicionado al colectivo LGBT en una posición de exclusión de lo humano, lo que ha generado un impacto a nivel moral, político y jurídico (Salgado, 2006).

La realidad ecuatoriana frente a problemas de homofobia se ha visto evidenciada a través de actos violentos, y de forma esencial estos actos han mostrado una intensificación hacia personas trans. “Ecuador vive la transfobia y homofobia que obliga a esconder nuestra verdadera identidad, vestarnos como hombres o mujeres, pero la apariencia nos delata y somos objeto de burlas y agresiones” (Telegrafo, 2013). La violencia generada por la homofobia nacional ha generado que nuevamente personas con una orientación sexual distinta busque ocultar su identidad y que nuevamente como se había mencionado antes se sesgue el derecho de libertad prescrito en la Constitución Ecuatoriana.

La homofobia arraigada en el pensamiento ecuatoriano también es un cimiento de que la oportunidad laboral en el país haya sido reducida para personas trans, y es de esta manera que adicionalmente se hayan concebido estructuras sociales en las que se designa a ciertos grupos como aptos para el desarrollo de determinadas actividades. A su vez este pensamiento sigue transgrediendo en la sociedad ecuatoriana, y actualmente

se ha constituido una especialidad naturalización de la homofobia que no obstante se ha visto sumamente reforzada en el ámbito laboral (Salgado, 2006).

Aún faltan suficientes plazas de trabajo y, en nuestro caso, actúan además los prejuicios de la sociedad ecuatoriana que nos relegan de posibilidades laborales y de los beneficios de la seguridad social”...Esto afecta a una población joven en edad productiva y, de poseer título y experiencia, no se pasa la entrevista porque prefieren dar a otra persona el cargo. Según Esparza, el problema es más evidente en las personas trans y homosexuales, a quienes por su apariencia, nadie les da una oportunidad. (Telegrafo, 2013)

La situación actual del colectivo trans en el país aún se basa en una lucha de inclusión y reconocimiento, y adicionalmente busca una ejecución de derechos que han sido transgredidos a lo largo de su desarrollo social.

## **4. Discriminación Laboral a lo Trans**

### **4.1 Introducción**

El colectivo Trans se ha ido enfrentando a la transfobia y discriminación por motivos de su identidad de género, en muchos casos esto se ha dado sin tomar en cuenta la orientación sexual de una persona trans, pudiendo ser ésta: homosexual, bisexual o heterosexual (FRA, 2009). Los Transgénero o Transexuales son un colectivo que expresa su performatividad de género mediante como se sientan identificados por su género más no sexualidad de nacimiento, siendo importante mencionar que las personas Trans sufren una frecuencia de discriminación más alta que los otros LGBI, siendo estos lesbianas, homosexuales, intersexuales y bisexuales. Al sufrir una mayor escala de marginación y exclusión que los otros colectivos, los Trans la padecen sobretodo en los ámbitos de empleo y asistencia sanitaria (FRA, 2009).

Según la Agencia de derechos fundamentales de la Unión Europea (2009), varios estudios cualitativos indican que incluso el colectivo Trans sufre y enfrenta más actitudes negativas que las personas LGBI, siendo estas afectadas por incitaciones de odios, prejuicios y agresiones tanto físicas como verbales (FRA, 2009). Es indispensable mencionar que en la Legislación de la Unión Europea, se prohíbe la discriminación por razón de género en los lugares de trabajo.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha resuelto que una persona transgénero que sea víctima de discriminación puede estar amparada por la prohibición de discriminación por motivos de sexo, si se ha sometido o se está sometiendo a un cambio completo de sexo. (FRA, 2009, p. 31)

Es importante recalcar como existen legislaciones nacionales a nivel mundial que no suelen establecer claramente la forma de proteger al colectivo Trans. En trece Estados miembros de la UE (Bélgica, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Países Bajos, Austria, Polonia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y Reino Unido) se considera que al discriminar a una persona Trans en un ámbito laboral o en otro espacio social, esta es una forma de discriminación por razón de sexo, sin embargo este colectivo no suele estar protegido explícitamente como categoría Trans, siendo esta la manera normal y usual que utilizan los tribunales para defender sus derechos (FRA, 2009).

Por otro lado en once estados miembros de la UE (Bulgaria, Chipre, República Checa, Estonia, Grecia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Portugal, Rumania y Eslovenia), la discriminación del colectivo Trans no es considerada como discriminación ni por motivo de género ni por motivo de orientación sexual, dejando en una gran incertidumbre y confusión a la sociedad, sobretodo a las personas Trans al no tener en



claro si están protegidos contra la discriminación en cualquier tipo de ámbito social, en este caso en el laboral. (FRA, 2009).

En el mes de junio, se celebra el día internacional del orgullo LGBTI, estableciendo una lucha por la igualdad y tolerancia para este colectivo, recordando a los seres humanos que existe una dignidad intrínseca en cada individuo sin importar su orientación sexual, o identidad de género, sobretodo en el ámbito laboral (Forbes, 2016).

En el punto de vista empresarial, han existido varios instrumentos que han generado una toma de conciencia y compromiso en las organizaciones para respetar a los derechos humanos, sobretodo en temas asociados con la diversidad sexual. Instrumentos como “Los principios de Pacto Global, la norma ISO 26000 Responsabilidad Social, Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Derechos humanos y Empresas” (Forbes, 2016). Esto ha generado que cada vez sean más las organizaciones que se declaran como ambientes libres de discriminación sexual por “orientación sexual o identidad de género”. Sin embargo es importante tomar en cuenta que a pesar de dicho compromiso, existen organizaciones que solo lo utilizan como un compromiso inicial mas no como una práctica de mejora continua a largo plazo. (Forbes, 2016)

Un enfoque gestionado de la diversidad sexual debería llevar no solamente a que la empresa declare su compromiso, sino que se evalúe dicho compromiso, que genere planes de acción, los implemente y mejore tanto para evitar la discriminación como para favorecer la inclusión y apoyar la competitividad empresarial. (Forbes, 2016, p.1)

Forbes (2016), considera importante que se tome en cuenta a la diversidad humana, como en género, edad, discapacidad, orientación sexual de género o identidad

de género, entre otros, ya que esta es el activo empresarial más valioso que apoya a un éxito sostenido en las organizaciones. Esto genera una serie de ventajas competitivas en las organizaciones más allá de cumplir con los derechos humanos fundamentales, un ambiente que es inclusivo y cero discriminatorio genera una mayor motivación, mejores relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento y comunicación en la empresa, siendo así una organización con mayor facilidad de desarrollar talentos y aprovechar las competencias de las personas (Forbes, 2016).

Por otro lado, al tener un ambiente inclusivo, este genera un valor agregado a la organización en sus relaciones comerciales o de mercadeo, como en su vinculación con la sociedad con colaboradores o proveedores ya que al tener perspectivas diversas muestran un reflejo de los mercados a nivel global, esto brinda una inclusión multisocial que da mejores oportunidades a un negocio (Forbes, 2016).

Un ambiente no discriminatorio e inclusivo gestionado es un generador de innovación, pues permite, desde la diversidad de perspectivas, que las decisiones y actividades de la organización otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad en el diseño de productos, en la publicidad, y otros elementos asociados, generando nuevas oportunidades a partir de contar con diversidades internas, evitando a su vez el mercadeo basado en estigmas que pueda alejar mercados o colectivos. (Forbes, 2016, p.3)

## 4.2 Discriminación laboral a lo Trans: Proceso de selección

El conocer y analizar de una manera robusta como es la vida laboral de los Trans y como es la experiencia y su recorrido al presentarse en una entrevista de trabajo es sustancial para poder comprender cómo se genera esta exclusión y rechazo social en la oportunidad laboral, siendo la entrevista el primer paso para introducirse al mundo laboral. La comunidad Trans resulta ser un grupo vulnerable apartado por la sociedad civil, tal así que este resulta ser invisibilizado y no reconocido dentro de la transformación global social que se ha constituido en los últimos tiempos (Blandon, Lozano, Hernandez & Romero, 2015).

Para poder entender la exclusión y rechazo indirecto que sufren las personas Trans, es importante entender el proceso de selección de personal en una organización. La selección del personal es una actividad realizada por los psicólogos organizacionales en el departamento de Recursos Humanos de una organización, esta actividad permite atraer, evaluar e identificar las características personales de un conjunto de sujetos que se los denomina candidatos, este proceso tiene varias fases estipuladas para reclutar a una persona que tenga las características necesarias para ocupar una vacante en una empresa (Blandon, Lozano, Hernandez & Romero, 2015).

Las trabas que se generan para el colectivo Trans al buscar oportunidades de empleo resultan ser numerosas, es así como en el proceso de selección se genera la primera de muchas trabas discriminatorias. Según Suárez (2014), la persona encargada del contrato comienza a descubrir la particularidad y característica de una persona Trans en el conocimiento de sus datos personales, especialmente en los individuos que no tengan determinado el cambio de su identidad de género en su registro civil y cédula de identidad.

Al no coincidir el sexo indicado en la documentación aportada, con los aspectos exteriores de la persona trans...conlleva a la discriminación mediante conductas transfóbicas o la utilización de comentarios que atentan contra la dignidad de estas personas, o simplemente con excusas que justifican la no superación del proceso de selección. (Suarez, 2014, p. 27)

Es entonces importante entender lo que se denomina como *violencia simbólica*, siendo esta una articulación de prácticas o mecanismos que no se comportan de acuerdo con el orden institucional establecido, de esta manera los individuos que no obedecen estas normativas sociales, en este caso de género, no recibirán sus beneficios económicos ni laborales (Suarez, 2014). Sin embargo, es importante mencionar que existen organizaciones donde las personas encargadas de selección al personal, dejan totalmente aparte sus prejuicios transfóbicos y llegan solamente a tomar en cuenta y a centrarse explícitamente en las competencias del individuo sin importar su orientación o identidad de género, se toman solamente en cuenta sus capacidades y cualidades humanas tanto como laborales (Suarez, 2014).

Es indispensable mencionar que a pesar de que en los últimos años varias comunidades autónomas aprueben leyes que defienden los derechos de la comunidad trans, sigue sin existir una legislación integral que garantice la total igualdad de trato en todos los territorios nacionales y sociales más no solamente en el ámbito laboral. Al momento de una entrevista laboral, la percepción de sufrir una discriminación social se encuentra latente y presente para las personas trans, siendo este un síntoma importante de calificar ya que si esta comunidad no viviera en un constante señalamiento y rechazo por ser individuos anormales y fuera de lo humano, seguramente tendrían una mayor seguridad al momento de entablar una conversación en la entrevista (Las personas

LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2016).

Las entrevistas realizadas a las personas del colectivo trans se hayan desarrollado como breves “historias de vida”, en las que hacen un rápido repaso a su trayectoria personal, desde la infancia. Experiencias vitales tras las que se esconde un enorme sufrimiento personal, agravado por la incomprensión, o directamente por la discriminación y el rechazo de la sociedad, e incluso en algún caso por parte de miembros de la propia familia. (Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2016, p. 43)

Resulta notable resaltar que tanto gays como lesbianas que han participado en entrevistas laborales, son conscientes que su situación laboral y social es diferente a la que vive el colectivo trans, siendo su experiencia una situación singular. Para las mujeres trans resulta ser mucho más difícil su inserción en el mercado laboral ya que no es fácil superar los prejuicios y obstáculos señalizados por los miembros de los procesos de selección ni mucho menos por sus compañeros de trabajo, siendo así que las mujeres trans buscan trabajo en locales nocturnos y la prostitución, esta resulta ser la única salida para encontrar un trabajo. Mientras tanto, para los hombres trans suele ser más fácil, ya que su proceso suele ser menos visible lo cual resulta que en las entrevistas de trabajo pasen desapercibidos (Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2016).

Las entrevistas realizadas a las personas del colectivo trans se hayan desarrollado como breves “historias de vida”, en las que hacen un rápido repaso a su trayectoria personal, desde la infancia. Experiencias vitales tras las que se

esconde un enorme sufrimiento personal, agravado por la incomprensión, o directamente por la discriminación y el rechazo de la sociedad, e incluso en algún caso por parte de miembros de la propia familia. (Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, 2016, p.44)

### **4.3 Discriminación laboral a lo Trans: Convivencia laboral**

Elena López (2017), habla sobre los tipos de discriminación que existen en el ámbito laboral para el colectivo LGBTI, siendo las personas Trans el grupo con mayor discriminación y vulnerabilidad en esta categoría. Se introduce entonces a la discriminación directa e indirecta para entender dicha relegación y marginación laboral. *Discriminación Directa:* Situación en la que se encuentra un individuo que es, ha estado o puede ser tratado, por razón de identidad de género, orientación sexual o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga (López, 2017).

López especifica que esta discriminación se da en ofertas laborales cuando en la carta oferta de trabajo se especifica el “abstenerse personas de gays o lesbianas o personas transexuales” (López, 2017). *Discriminación Indirecta:* Situación en que una disposición, una interpretación, un criterio o una práctica pretendidamente neutra pueden ocasionar en las personas lesbianas, gays, bisexuales, intersexuales o transgénero una desventaja particular respecto a las personas que no lo son. (López, 2017)

De igual manera, López (2017) comenta que esta discriminación se da frecuentemente en las organizaciones o empresas cuando los trabajadores o trabajadoras del colectivo LGBTI, especialmente el Trans, se encuentran en puestos de trabajo o categorías profesionales más bajas que las de los otros colaboradores. En estos casos el

rechazo, exclusión y discriminación es tan marcado que estas personas no tienen la oportunidad de acceder a la promoción, formación ni a determinados tipos de trabajo.

Al ser estas discriminaciones encubiertas resultan ser las más difíciles de detectar, sobretodo por que este colectivo nunca tiene una clara retroalimentación de porque no puede subir de categoría o crecer en la empresa. Es necesario introducir el significado de *Acoso por razón de orientación sexual o por identidad de género*, para entender dicha discriminación, siendo ésta “cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género de una persona que como finalidad provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto” (López,2017, p.23)

Según Jiménez (2017), los trabajadores LGBTI incluyendo las personas trans, si bien tienen la oportunidad de tener un trabajo fijo, se encuentran laborando en establecimientos LGBT y en establecimientos no propios de la comunidad. En los empleos en establecimientos LGBTI prevalece una injusticia socioeconómica marcada por la marginación salarial, lo cual llega a ocasionar que este colectivo tenga trabajos inestables e injustamente remunerados (Jiménez, Cardona, Sánchez, 2017). Sin embargo, los empleados que trabajan en establecimientos no LGBTI, se encuentran en una situación positiva y favorable ya que cuentan con contratos laborales que garantizan una seguridad y estabilidad formal (Jiménez, Cardona, Sánchez, 2017).

Es importante recalcar que este grupo de trabajadores trans o LGBTI no tienen la oportunidad de reconocer su identidad sexual, siendo a consecuencia de esto invisibilizados por su propia voluntad para salir del mecanismo de discriminación laboral, para poder obtener un trabajo digno y con buenos beneficios salariales. Este

colectivo opta por la autodiscriminación, siendo así silenciados a vivir en las reglas de la heteronormatividad (Jiménez, Cardona, Sánchez, 2017).

Para el caso de los hombres transgeneristas y transportistas, la segregación ocupacional puede ser más evidente, ya que se dedican al estilismo, baile, presentación de eventos e indicaron no tener otra opción laboral y trabajar en el sector informal por falta de formación y educación, a excepción de un hombre transgenerista, funcionario activista en un Centro Comunitario LGBTI que manifiesta tener un trabajo digno y obtener un salario alto. (Jiménez, Cardona, Sánchez, 2017, p.252).

Monroy (2015) sustenta que resulta ser preocupante en el ámbito laboral la segregación y rechazo que tienen las personas de este colectivo, siendo estos individuos trabajadores perfectamente calificados, con un buen perfil profesional y académico, quienes son despedidos y discriminados por ser lesbianas, gays, bisexuales o transgénero. La orientación sexual y de género resulta ser uno de los motivos emergentes discriminatorios en los espacios laborales, Monroy (2015) comenta que el acoso, las bromas indeseables, comentarios tendenciosos, abuso verbal y físico, indirectas, apodos, chismes difamatorios, intimidación, hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia o mal rendimiento laboral, llamadas telefónicas anónimas insultantes, chantajes, daños a bienes e incluso amenazas de muerte, son las manifestaciones más alarmantes que consisten y prevalecen en las organizaciones inclusivas a el colectivo LGBTI (Monroy, 2015).

Resulta preocupante e inquietante analizar cómo en un espacio inclusivo existen este tipo de discriminaciones, es aquí donde entra en duda si las organizaciones inclusivas con la diversidad de género son fieles practicantes de esta responsabilidad social, mas no organizaciones que maquillan estas iniciativas para quedar bien en la



sociedad y ante diferentes organismos. Es por esto que se genera una auto exclusión laboral, la cual se da cuando los trans o individuos del colectivo LGBTI, evitan ciertos empleos, carreras o empleadores por miedo y temor a sufrir discriminación por su orientación de identidad sexual y de género. (Monroy, 2015)

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional [...] El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. (Monroy, 2015, p. 118)

#### **4.4 Discriminación Laboral a lo Trans en el Ecuador**

La discriminación laboral a lo Trans puede ser considerado como un tema en vigencia en el catálogo de problemas sociales en Ecuador. Tal y como se ha mencionado en los anteriores capítulos, entender a la discriminación y sus espacios de ejercicio hace referencia a un extenso abanico de desarrollo, no obstante es importante considerar que la discriminación ya conceptualizada puede representar un foco de discusión en cuanto al ámbito laboral en el contexto ecuatoriano.

Para entender el rol que desarrolla la discriminación frente a la relación sexo-genérica del individuo en Ecuador, es necesario destacar lo que menciona Vázquez y Maldonado (2009) en uno de sus artículos:

De acuerdo a la Constitución, todas las personas gozan de los mismos derechos y oportunidades, sin embargo una enorme porción de la población ecuatoriana vive en condición de exclusión, es decir no tiene acceso a derechos fundamentales, entre esa población están muchas personas invisibilidades como

sujetos de derechos por su orientación sexual. (Vásquez, P. Maldonado, H. pp. 67)

Bajo esta perspectiva es entonces necesario entender el rol que constituye la identidad sexual frente a las conductas heteronormadas en el pensamiento ecuatoriano, determina la conceptualización social que integra los diferentes orígenes de la discriminación laboral, confirmando que la exclusión de los miembros del colectivo Trans los conduce a una condición que vulnerabiliza el acceso a sus Derechos Fundamentales, entre ellos el acceso a un trabajo digno para sustentar su vida en una condición integral.

Por otro lado, Cueva (2011) sostiene que ha a pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación se presenta en varios espacios laborales. La ejemplificación que mantiene dicho autor sostiene que la discriminación se ve identificada en procesos de selección, evaluación, contratación y posteriormente en el despido del personal. No obstante se verán repercusiones en la remuneración, los beneficios y el acceso a capacitaciones, y en la restricción a una escala laboral (Cueva, 2011).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, el desarrollo laboral en el Ecuador se ve especificado bajo parámetros no solo a través de las capacidades de los empleados y sus aptitudes para un cargo laboral. La selección del personal y su desarrollo en la empresa se verán enlazados bajo las constituciones individuales frente a la conceptualización social de la identidad, siendo de esta manera que el Colectivo LGBTI, caracterizados por su identificación propia son los principales afectados en cuestiones de desarrollo laboral.

Por otra parte, es necesario entender el rol de la comunidad Trans frente a la problemática señalada en la discriminación laboral, siendo importante mencionar que en este punto se debatirán las diferentes concepciones en contraste al acceso laboral en

referencia a su identificación, entendiéndose que como se había retomado en el capítulo anterior, Transexual, Transgénico, Transformista tendrán sus posiciones dicotómicas en el proceso de selección de una empresa (Cueva, 2011).

Bajo esta perspectiva, un estudio realizado en la ciudad de Portoviejo en Ecuador destacó la inaccesibilidad laboral para el colectivo Trans a causa de la configuración del pensamiento social ecuatoriano.

Una de las principales dificultades que detecta el grupo transgénero es la integración al mundo laboral; es evidente la discriminación que existe por parte de empleadores y de la comunidad general hacia las personas trans, basada en algunos prejuicios arraigados en la conducta social manabita y ecuatoriana por lo que el grupo considera oportuno la sensibilización que permita superar estas brechas sociales. (Gutierrez, Cacao, & Ormaza, 2017, pp. 13)

De acuerdo a lo mencionado, es inherente entonces determinar que no existe una posición estable del colectivo Trans en la oportunidad laboral ecuatoriana, y bajo el mismo paraguas entender cómo se establecen las conceptualizaciones sociales que constituyen un requisito de aplicación en las empresas fuera de las capacidades del individuo en su rol de postulante.

## **5. Derechos Humanos y Laborales**

### **5.1 Derechos humanos y laborales del colectivo Trans**

En este capítulo se desarrollarán varios puntos esenciales que cumplen un papel base en la concepción legal de derechos para los miembros del colectivo Trans en Ecuador, determinando en primera instancia bajo la ejemplificación de la normativa universal de los Derechos Humanos para posteriormente especificarlos en el desarrollo de los Decretos marcados en la Constitución Ecuatoriana. Por lo mismo, se partirá de

estas concepciones enfatizando las condiciones legales en las que se encuentra el colectivo Trans en el contexto nacional.

Bajo la perspectiva legislativa a continuación se detallarán algunos postulados de los Derechos Humanos constituidos bajo la ratificación de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (1948):

**Libertad:** Atributo de las personas naturales que les permite autodeterminarse y decidir sobre las opciones y los actos que dan sentido a su existencia (Defensoría del Pueblo, s.f.).

**Igualdad:** Parte del reconocimiento de las diferencias naturales y culturales que existen entre todos los seres humanos pero establece que frente a éstas, todos y todas debemos recibir un trato que garantice el igual ejercicio de nuestros derechos humanos (Defensoría del Pueblo, s.f.).

**Igualdad material:** Implica por una parte, que las personas no tengan obstáculos que impidan el ejercicio efectivo o el goce de los derechos humanos y a su vez que puedan ejercer estos derechos en las mismas condiciones que otras personas. (Defensoría del Pueblo, s.f.)

De acuerdo a los parámetros expuestos, es relevante para esta investigación recalcar varios principios que constituyen los Derechos Humanos enfatizando en primera instancia el Derecho de Libertad de autodeterminarse y decidir el desarrollo propio de la vida como individuo; y de la misma rama el Derecho a la Igualdad sin ningún condicionante discriminatorio. No obstante, es necesario recalcar que los Derechos anteriormente ejemplificados son una parte de toda la constitución de dicho dictamen, sin embargo se destacaron los primordiales acorde a la investigación.

Por otra parte, al hablar de la vigencia legislativa ecuatoriana y su correlación con el colectivo Trans, se debe destacar diferentes normativas que permitan constatar

cual es el estado de Derechos de los miembros del colectivo para luego entender su visibilidad en ámbitos como los el espacio laboral. La constitución Ecuatoriana Vigente reconoce:

Constitución de la República del Ecuador (2008), Art. 11; El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios, el numeral dos concretamente manifiesta: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pp. 32)

Bajo este inciso de la norma jurídica, es necesario retomar el punto de integración con respecto al colectivo Trans y su situación en relación a la norma jurídica, siendo entonces importante que en varios establecimientos de dicha constitución se determinen estructuras encabezadas a través de la libertad de decisión, la igualdad de trato sin importar su identidad cultural, sexual u otra, el derecho a la seguridad humana y la convivencia pacífica entre otros determinados en los artículos 11 y 393 de dicha Norma Nacional (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, es importante mencionar que al indagar en cuestiones de Derechos Laborales y el rol del colectivo, estos necesitan ser analizados desde el espacio del Ministerio de Trabajo quienes tienen por misión: “Articular, evaluar y dar seguimiento a

la política pública, mediante la aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria” ( & Cacao, 2017, pp. 5). Dicho Ministerio en la actualidad mantiene varios proyectos de inclusión laboral para el colectivo LGBTI sin embargo todavía no existen cifras publicadas sobre su implementación.

Por otra parte, al referirse a la determinación específica de los derechos humanos y la conformación legislativa de la normativa ecuatoriana se debe entender cuál es el estado de un colectivo que mantiene una brecha en la heteronormatividad arraigada de la sociedad ecuatoriana para entender el desarrollo de consecuencias en cuanto a la accesibilidad de derechos y conjuntamente determinar si en el Ecuador se respetan los derechos ciudadanos, y cuales son las verdaderas trabas laborales para la comunidad Trans.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriaga, R. (Mayo de 2012). *Los límites de lo queer: la reivindicación identitaria de una persona transgénero y sus estrategias genérico-escénicas ante la parentalidad no esperada*. México.
- Almeida Suárez, M. (2014). Influencia del ámbito laboral en los procesos de integración - desintegración social de las personas transexuales en Cuba [Ebook]. Cuba. Recuperado de <http://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/1265/Marislienis%20Almeida%20Suarez.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Barrieto, J. (2009). *Situación social y legal de gays, lesbianas y personas transgénero y la discriminación contra poblaciones en América Latina*.
- Blandon, L., Lozano, A., Hernandez, N., & Romero, M.(2015). *Subjetividades construidas por personas transexuales a través de la entrevista laboral*. [Ebook]. Bogotá. Recuperado de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/611/00002510.pdf?sequence=1>
- Butler, J. (2009). Performativity, Precarity and Sexual Politics. *AIBR. Revista De Antropología Iberoamericana*, 04(03), I-XIII. doi: 10.11156/aibr.040303e
- Butler, J. (2015). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Cáceres Monroy, A. (2015). *Protección en el trabajo para la comunidad LGBT ¿Qué ha dicho el Sistema Internacional?*. *Revista Tribuna Internacional*, (4). Recuperado de <https://revistas.uchile.cl/index.php/RTI/article/view/38182/39840>
- Cueva, S. (2017). *La discriminación laboral por orientación sexual y su responsabilidad civil en el código de trabajo ecuatoriano*. Loja: Universidad Nacional de Loja. Recuperado de

<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19297/1/Silvana%20Anabel%20Cueva%20Proaño.pdf>

Defensoría del Pueblo. (s.f.). *Derechos humanos*. Obtenido de Defensoría del Pueblo:

<http://www.dpe.gob.ec/derechos-humanos-y-de-la-naturaleza/>

El Telégrafo. (21 de 10 de 2013). La población GLBTI ecuatoriana aún vive en condiciones de desigualdad. *El Telégrafo*.

Escobar, J. (2007). Diversidad Sexual y Exclusión. *Revista Colombiana de Bioética*, 77-94.

Española, R. A. (s.f.). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española:

<http://dle.rae.es/?id=KbVHzwk>

FRA, (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*. Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Foucault, M., & Guiñazú, U. (2012). *Historia de la sexualidad*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Forbes, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *CEGESTI*, (306).

Recuperado de

[http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_306\\_280616\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_306_280616_es.pdf)

Gonzales, M. & Cacao, S. (2017). LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRANSGÉNEROS EN LA CUIDAD DE PORTOVIEJO 2017. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 9.

Gutierrez, M., Cacao, S., & Ormaza, M. (2017). La insercion laboral de los transgeneros en la ciudad de portoviejo 2017. *Contribuciones a las ciencias sociales*.

Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chacinero*. [Ebook].

Manizales. Recuperado de <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9112/7654>



- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (2016). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* [Ebook]. Madrid.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México, D.F.: Taurus
- López, N. (2008). Una mirada a los alcances de la homofobia desde el trabajo social.
- López, D. (2017). Las transexuales mas influyentes. Recuperado de <https://www.elmundo.es/loc/2017/03/04/58b9c271468aeb140f8b45e8.html>
- Lamas, M. (2009). *El fenómeno trans*. Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- López, E. (2017). *Discriminación del colectivo LGBTI y sus efectos en el entorno laboral*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- López Oseira, R., & Bedoya, P. (s.f.) *Existir, habitar y resistir: memoria histórica de las personas lgbti en Medellín*. doi: 10.15446/mag
- Malavé, S., & Gonzáles, S. (2009). *Ciencias de la conducta* (1st ed.). San Juan, Puertorico: Carlos Albizu University.
- Maffia, D. (2003). *Sexualidades migrantes*. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Morales, M. M. (1984). Los roles sexuales. *Gazeta de Antropología*, 3.
- Noseda, J. (2012). Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. *Revista de Psicología*.
- Noir, R. (2010). Sobre el movimiento LGHBT (Lésbico-gay Homosexual-Bisexual Transgénero). *Revista Electrónica De Psicología Política Año 8, 22*.
- Olivo, T. (2014). Discriminación contra Personas Trans en el Entorno Familiar. Retrieved from <https://asilegal.wordpress.com/2014/04/07/discriminacion-contras-personas-trans-en-el-entorno-familiar/>

- Orgullo: *Los transexuales logran conquistas sociales*. (2018). Retrieved from <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/transexuales-aceptacion-ecuador-orgullogay>
- RAE. (s.f). *Real Academia de Española*. significado de género, feminismo <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>
- RAE. (2005). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=3jcG4R3DhD6MnYzdxC>
- RAE. (s.f). *Real Academia de Española*. Obtenido de Real Academia de la Lengua: <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>
- Salgado, J. (2006). *Tensiones clave en el discurso de derechos sexuales en el Ecuador*.
- Serrato, F. (2018). Alba Palacios es la primera futbolista transgénero federada en España. Recuperado de [https://elpais.com/ccaa/2018/09/18/madrid/1537287628\\_587006.html](https://elpais.com/ccaa/2018/09/18/madrid/1537287628_587006.html)
- Osejo, E. (2017). La construcción de Identidad de Género en la comunidad Trans y el estereotipo femenino: *El caso del certamen Reina Trans Ecuador*. En P. Rodas, S. Castellanos, & A. Benítez, *Original Poster* (págs. 16-34). Quito: Edicuatorial.
- Panadero, M. *Los disturbios de Stonewall Inn*. Madrid Sindical. Recuperado de <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/040656DistrubiosStonewallArcoiris.pdf>
- Preciado, B. (2002). *Manifiesto Contrasexual*. . Barcelona: Anagrama.
- Vásquez, E. (2013). *Mi género, mi cédula*.
- Vásquez, E. (2009). *Manifiesto ecuatoriano del Octubre Trans*.
- Vasquez, P. (s.f.). Trayectorias de vida transexuales shuar en la ciudad de Cuenca. En *Estudios sobre diversidad sexual en Iberoamérica* (págs. 67-77). Cuenca.
- Vásquez, E. (2009). *Activismo LGBTIQ y las ciudadanías sexuales en el Ecuador*. (A. Lind, & S. Arguello, Entrevistadores)

Wilkinson, A. (2013). *Sin Sanidad, no hay Santidad: las prácticas reparatorias en Ecuador*.

FLACSO-Ecuador.

## ANEXOS

### ANEXO A: CAMPAÑA SOCIAL

#### **Tema de campaña social**

Bajo la estructura teórica analizada, se plantea una estrategia comunicacional a través de una campaña social que tiene por objetivo generar conciencia sobre la inclusión de la población Trans en los espacios sociales haciendo un énfasis en el ámbito laboral, a través de la realización de 4 capacitaciones con un determinado público objetivo, 2 implementaciones BTL, desarrolladas en la Universidad San Francisco de Quito y una en un espacio público; la cobertura de 5 medios de comunicación, el desarrollo de un evento de recaudación de fondos y el trabajo con un vocero que permita expandir a nivel comunicacional la finalidad de la campaña.

#### **Justificación:**

La heteronormatividad y la constitución de lo diferente son las principales causas en el pensamiento social que han dado origen a la discriminación de género desencadenada en la homofobia. Dicha discriminación se ha constituido en una realidad constante para grupos minoritarios, como lo son el colectivo LGBTI y de forma más específica, la comunidad Trans. Los espacios de discriminación en la actualidad se ven reflejados tanto en el ámbito social como en el laboral, siendo el espacio laboral constituido como uno de los más segregados en cuanto a la relación inclusiva con sus postulantes. Bajo esta perspectiva como estudiantes y testigos de la realidad actual en cuanto al contexto laboral, creemos importante realizar una campaña de Marketing Social que busque generar espacios laborales inclusivos y libres de prejuicios, constituyendo nuevos profesionales que realicen la contratación del personal mediante la evaluación de capacidades y talentos, mas no la relación sexo-genérica del postulante.

**Fundación Beneficiada:**

La Fundación Ecuatoriana Equidad es una organización no gubernamental, sin fines de lucro que durante 16 años ha trabajado por la salud y ciudadanía LGBTI. En coordinación con diferentes instituciones públicas y privadas, la fundación trabaja con dos áreas fundamentales: la incidencia social y la política para promocionar los derechos humanos del colectivo, entre esta la población trans. Es valioso resaltar que la fundación trabaja en la promoción de la salud sexual, particularmente en la prevención del VIH / Sida. Durante este periodo, hemos trabajado con el apoyo de Efraín Soria quien nos ha enseñado y demostrado la importancia de comunicar a través de la sensibilización, empoderamiento, visibilidad y participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de una población tan vulnerada como la trans.

**Objetivo General:**

Concientizar mediante una campaña de marketing social a 25 personas, hombres y mujeres de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad San Francisco de Quito en la clase de Selección al personal, focalizándose en el tema de la discriminación al colectivo trans en el ámbito laboral, a través de tres ejes de trabajo: Proceso de selección focalizado en el Reclutamiento por aptitudes y talentos, Espacios laborales inclusivos, Derechos Humanos y Laborales del colectivo Trans, dejando de lado la relación sexo-genérica del individuo. Esta campaña de concientización se llevó a cabo en un periodo de tres meses: febrero, marzo y abril del año 2019.

**Objetivos Específicos:**

1. Medir la discriminación y exclusión de la población trans en el ámbito laboral a través de un proceso de investigación cualitativo y mediante una actividad creativa a los estudiantes de la materia Selección al personal de la Universidad San Francisco de

Quito y a los miembros trans de la fundación Equidad y grupo Crisalys círculo transgénero, durante el mes de febrero del 2019.

2. Evaluar qué aspectos de inclusión social y de género practican los estudiantes de la clase de Selección al personal de la carrera de Psicología Organizacional durante los meses de febrero, marzo y abril del 2019.

3. Realizar una campaña de Marketing Social enfocada en dos aristas, inclusión a la población trans y empoderamiento humano a esta misma, en los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2019.

4. La consolidación de futuros profesionales de la carrera de Psicología Organizacional/Industrial con una orientación a la construcción de ambientes laborales inclusivos, frente a la sexualidad y género de los postulantes.

5. Empoderar a los miembros del colectivo trans de la fundación Equidad y grupo Crisalis con el propósito de lograr un cambio duradero en su vida. Las personas trans necesitan las habilidades y los recursos para desarrollar la autoconfianza, comprender sus derechos, obtener ingresos y ganarse el respeto de su familia y la comunidad.

6. Generar un convenio de trabajo voluntario con la fundación Equidad en el mes de enero, con la finalidad de ayudar a generar un cambio significativo que empodere a los miembros trans de esta fundación a luchar por sus derechos humanos y laborales.

7. Recaudar fondos mediante varias actividades de nuestra campaña con el objeto de destinar los fondos recolectados a la Fundación Equidad, para que los utilicen con la finalidad de continuar promoviendo el empoderamiento de este colectivo en diversos espacios sociales del Ecuador y a su vez, para ayudar a enfrentar cualquier tipo de situación que padezca este grupo.

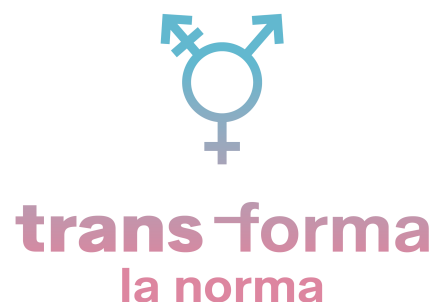
8. Mediatizar la campaña "TRANSforma, la norma" mediante el uso de las redes sociales; Facebook e Instagram, a través de la creación de páginas representativas de la

campaña, contenido informativo y publicaciones interactivas, durante los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2019.

9. Crear un video correspondiente a la campaña durante los meses de enero-abril del 2019, con la finalidad de dar a conocer la campaña y generar un alto impacto mediático y social, no solo en el Ecuador, si no a nivel global.
10. Difundir la campaña en al menos 5 medios de comunicación durante los meses de febrero, marzo y abril del 2019.
11. Recaudar al menos \$100 para la fundación Equidad por medio de una actividad realizada con la finalidad de obtener fondos y a través de la venta nuestro producto comunicacional durante los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2019.
12. Determinar el impacto de la campaña en 25 estudiantes de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad San Francisco de Quito, durante los meses de febrero, marzo y abril del 2019

## **TRANSforma la Norma, Por un ambiente laboral Inclusivo**

### **Logotipo**



*Figura 1*

**Nombre:**

Michael Warner generó el término “heteronormatividad” como un conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura. La heteronormatividad dictamina que las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con el significado del ser humano considerado por la sociedad, el cual impone que la heterosexualidad es lo que se encuentra en el espectro de lo normal, natural y aceptado. Dicho y hecho, la heteronormatividad es una norma de la construcción cultural social que debe ser transformada; creemos que todos los seres humanos independientemente de su orientación sexual o identidad de género son seres “normales” con el estricto derecho de vivir una vida normal sin la restricción social. Es por esta razón que formulamos el nombre TRANSforma la Norma.

**Público Objetivo:**

La campaña tiene como público objetivo estudiantes universitarios entre 18 a 24 años de edad, pertenecientes a la carrera de Psicología Organizacional en la clase de Selección al Personal y afines a la población estudiantil de la Universidad San Francisco de Quito.

**ACTIVIDADES DE LA CAMPAÑA****Capacitaciones**

Se realizó un total de cinco capacitaciones en la Universidad San Francisco de Quito, cuatro de estas se desempeñaron en la clase Selección al Personal a 25 estudiantes, mientras que la quinta capacitación se realizó abiertamente al público general de los estudiantes de la USFQ.



## Capacitación Universidad San Francisco de Quito

Nuestro principal objetivo es fomentar la aceptación e inclusión a la población Trans efectuando una serie de capacitaciones a los estudiantes de Psicología Organizacional de la USFQ, quienes toman la clase de Selección de Personal, para que en un futuro cuando se encuentren ejerciendo su profesión en el departamento de Recursos Humanos o desempeñando su propio negocio o emprendimiento, fomenten la contratación bajo la perspectiva de una oferta laboral basada en las capacidades, más no en la relación sexogenérica de los individuos.

El plan de capacitaciones abarcó cuatro temas.

### Tema 1: Discriminación de la población Trans en el ámbito laboral.

- Introducción a la población trans. ¿Qué es transgénero y transexual?
- Razones por las cuales la comunidad es rechazada socialmente, enfoque específico a lo laboral.

**Expositor:** Efraín Soria, Director Fundación Ecuatoriana Equidad.



*Figura 2*

### Tema 2: ¿Cómo comportarnos cuando tenemos en un proceso de selección a un postulante LGBTI? (Enfoque a lo Trans)

- ¿Qué aspectos debo tener en cuenta en el proceso de selección?
- ¿Por qué es importante fomentar la diversidad de género en una compañía?

- ¿Cómo el departamento de Recursos Humanos genera inclusión y parcialidad en un proceso de selección y en el ámbito laboral (cuando el individuo se encuentra trabajando)?

**Expositora:** Silvia Cruz, Recursos Humanos DHL



*Figura 3*

### **Tema 3: Conversatorio TRANS**

- El objetivo del conversatorio es que Adriana Basurto, mujer trans, pueda contar sus vivencias reales sobre su ardua y dura lucha diaria por la visibilización de sus derechos humanos y laborales.
- Conversatorio enfocado en preguntas y respuestas, fomentando a que los alumnos se quiten la curiosidad y estereotipo sobre la realidad trans, para que puedan aprender de esta misma en un clima de confianza y sensibilización.

**Expositora:** Adriana Basurto, Reina Trans de Manabí 2017, mujer trans.



*Figura 4*

## Tema 4: Derechos Humanos y Laborales de los miembros de la comunidad LGBTI.

- Aspecto legal y ético de la selección de personal.

**Expositora:** Bernarda Freire, Directora Fundación PAKTA



Figura 5

### BTL 1: Universidad San Francisco

La actividad se llevó a cabo en la Universidad San Francisco de Quito el día 28 de marzo a las 9h00. Se realizó una trivia informativa fomentando a que los estudiantes compitan con sus amigos para ganar el primer lugar en este concurso. Sin embargo nuestro eje central en la actividad fue que los estudiantes aprendan la realidad de la población Trans en el Ecuador mediante su participación. Se efectuó también la venta de colada morada para recaudar fondos para la Fundación Equidad.



Figura 6

## BTL 2 Espacio Público Plaza Foch

La actividad se realizó en la plaza Foch de la ciudad de Quito, el día Sábado 30 de Marzo a las 18h00. Se realizaron una serie de actividades lúdicas e informativas para conmemorar el Día de la Visibilización Trans en el Ecuador y a su vez informar la iniciativa de la campaña.





Figura 7

## Evento de Recaudación de fondos



Figura 8

Para nuestro evento de recaudación de fondos planificamos realizar un “Cine Trans” el día jueves 18 de abril en la sala de cine de la Universidad San Francisco de Quito. En nuestra función de cine proyectamos la película Danish Girl, en la que se data a la época de 1920 a una de las primeras mujeres transexuales en realizar su transformación hormonal y quirúrgica. La sala de cine tenía un aforo para 45 personas, los resultados fueron enriquecedores y positivos ya que llenamos el aforo y recibimos una respuesta de empatía y aceptación por parte de los espectadores. Nuestro objetivo

fue generar sensibilización al público para que mediante el arte del cine puedan inmiscuirse en una historia que relata la dura realidad que vive a diario la población trans.

## Capacitación USFQ Público abierto

### Tema: ¿Cómo Nestlé impulsa la diversidad e inclusión de género?

El día 11 de abril se realizó una charla a público abierto para los miembros de la Universidad San Francisco de Quito. Nuestro objetivo fue dar un espacio para demostrar cómo existen empresas referentes acerca de la importancia de mantener un balance de género correcto en donde se promueven espacios inclusivos con el enfoque de tomar en cuenta a los postulantes por sus talentos y competencias sin importar si este mismo es miembro del colectivo LGBTI, o si practica otra religión o si pertenece a otra etnia. Nestlé expuso una charla enriquecedora demostrando casos de estudios laborales reales, donde los colaboradores a nivel global se empoderan al pertenecer a una empresa que respeta y valora las políticas de inclusión laboral. El expositor fue el Director de Talento Humano y Líder del Programa de “Balance de género” a nivel nacional, Oscar Aizaga.



Figura 10



*Figura 11*

## **Producto Comunicacional**

El producto comunicacional elaborado para la campaña se consolidó en la creación de medias representativas del colectivo LGBTI en diferentes modelos. Creamos el concepto “Empoderate de quien eres”, generando esta analogía de que al usar medias que representan nuestra identidad, nuestros valores y nuestra esencia estamos empoderándonos de quienes somos, sin vergüenza ni miedo a los comentarios o prejuicios del resto de personas.



Figura 12

## Voceros

1) Diego Miño, artista ecuatoriano miembro del grupo Tombak.



Figura 13

2) Dayana Medina, Reina Trans Quito 2018.



Figura 14

3) Juanjo Herrera

Locutor radio la Bruja



4) Diane Rodríguez, primera asambleísta

trans, período 2017.

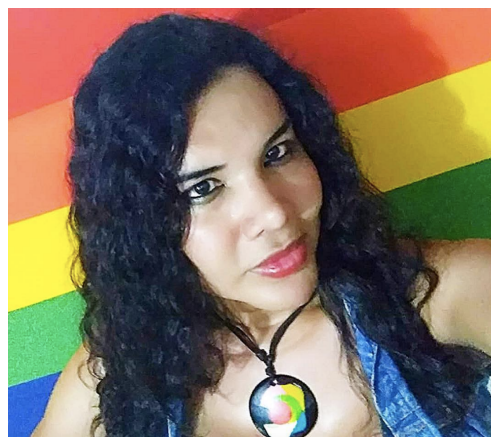




Figura 15

Figura 16

5) 10 Candidatas a la elección Reina Trans de Quito 2019



Figura 17



Figura 18

6) Cataleya Zavala , Miss Ecuador Trans Universo 2019



Figura 19



7) Dakota Thelma Magnini,  
Reina Drag Queen 2019



*Figura 20*

8) Matilde Barragan  
Reina de Quito 2019



*Figura 21*

### **Táctica de medición:**

- **Análisis Creativo y Cualitativo**

La campaña TRANSforma la Norma tiene como objetivo generar un alto impacto de concientización en la comunidad ecuatoriana. Sin embargo, los estudiantes de la USFQ de la clase de Selección al Personal fueron nuestro público de enfoque central ya que este segmento fue el que tuvo la oportunidad de presenciar nuestros talleres y capacitaciones. Es fundamental realizar un análisis en el cual podamos medir la aceptación e impacto que generó nuestra campaña. Para realizar esta medición realizamos en primera instancia un “análisis creativo”, en el cual se les pidió a los estudiantes realizar una referencia gráfica sobre “cómo sería su ambiente laboral ideal”; esta actividad se la aplicó en nuestro evento de lanzamiento y primera capacitación. Como medio de comparación, nuestra última actividad fue de modo cualitativo, en donde retamos a los estudiantes a que compartan con sus compañeros qué opinan de la misma pregunta que hicimos al inicio. Este fue un espacio de reflexión en donde los estudiantes pudieron comentar su opinión y afecto hacia la campaña y, a su vez,

compartir desde su punto de vista el significado que ha tenido este aprendizaje. Esta participación fue grabada mediante un video.

### Fase 1: Actividad creativa



Figura 22

### Fase 2: Comparte tu experiencia al recibir las capacitaciones



Figura 23

### Análisis de Resultados:

“Dentro del plan laboral, debe existir un método inclusivo, el hecho de estar todos juntos y trabajar en un mismo equipo debe representar igualdad y respeto, no importa lo que engloba el género o si eres una persona trans, lesbiana o gay, deben

importar tus talentos dentro de la empresa, yo he visto casos en los que existe bastante discriminación, por ejemplo cuando estos individuos tienen una idea en el trabajo y esta no es tomada en cuenta únicamente por su postura de género u orientación sexual..es bueno dar retroalimentación a los jefes de todas las áreas para que cada empresa tenga un ambiente familiar en donde las personas LGBTI sean tomadas en cuenta dentro de las actividades que se hagan en la misma”

*Estudiante de Selección al Personal*

“Yo creo que esta campaña ha sido muy enriquecedora para mi formación estudiantil, yo quiero en un futuro dedicarme a realizar reclutamiento y todo lo que esté en el paraguas de Recursos Humanos. Considero que es un tema que todos debemos saber porque las personas trans y del movimiento LGBTI necesitan ser tomadas en cuenta y ahora entiendo que la constitución del Ecuador tiene buenas leyes dentro de lo escrito, pero también necesitamos como sociedad y cultura que estas leyes se tomen en cuenta y se practiquen. Yo pienso que dentro de un ambiente laboral la empresa debe ser familiar, todos merecen tener un buen ambiente laboral y para que esto sea posible, las personas tienen que sentirse felices sin discriminación de ningún tipo, muchas gracias por enseñarnos y por sus capacitaciones, espero como profesional practicar la inclusión.

*Estudiante de Selección al Personal*

“Me parece una campaña muy interesante, me gusta que se enfoquen en los jóvenes quienes estamos a punto de ejercer una carrera profesional en Recursos Humanos y en Selección, yo creo que depende de cada persona poner su granito de arena para que este tipo de discriminación vaya cambiando así sea con pequeñas

acciones. Si nosotros queremos salir a emprender, contratemos a las personas por sus cualidades y talentos, espero que sigan incentivando a transformar la norma”

*Estudiante de Selección al Personal*

## Redes Sociales

- **Facebook**

En la página de de Facebook TRANSforma la Norma se utilizó como medio para comunicarnos y conectarnos con la comunidad ecuatoriana. Compartimos cada paso que dimos en nuestros proyectos con una cálida y fructífera acogida. La Fan Page cuenta actualmente con 126 likes.





<b>607</b> Personas alcanzadas	<b>95</b> Interacciones
-----------------------------------	----------------------------

Figura 24

- **Alcance de las publicaciones**

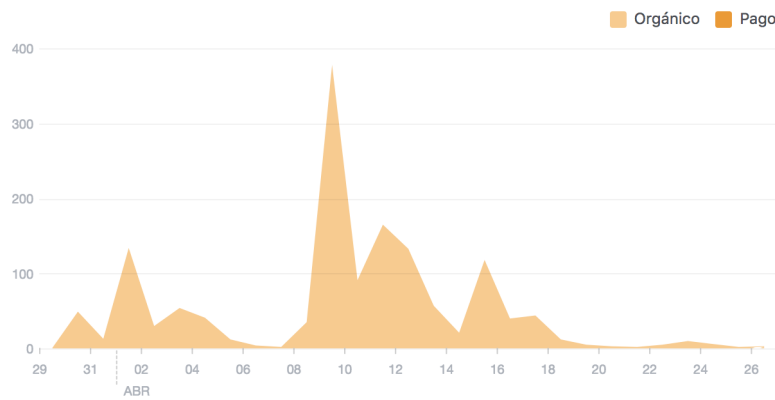


Figura 25

Se alcanzó a 400 personas al generar contenido orgánico sin pauta.

- **Alcance a las comunidades**



Figura 26

- **Instagram**

En la pagina de Instagram, TRANSforma la norma generó un total de 168 seguidores en la red social Instagram. En la misma se realizaron 25 publicaciones, 3 transmisiones en vivo y dos historias destacadas. Aprovechamos este medio para poder contactarnos desde nuestra cuenta oficial con influencers y medios de comunicación. Hemos recibido una gran acogida en la comunidad ecuatoriana, sobretodo en la transgénero y transexual.

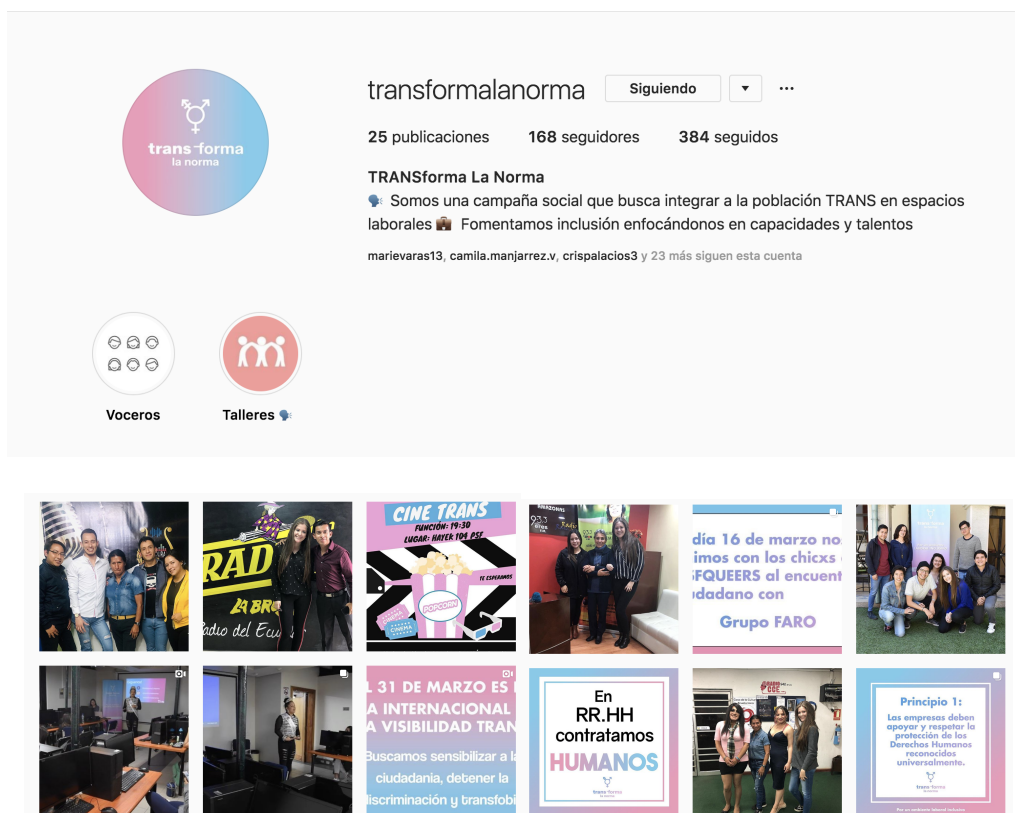
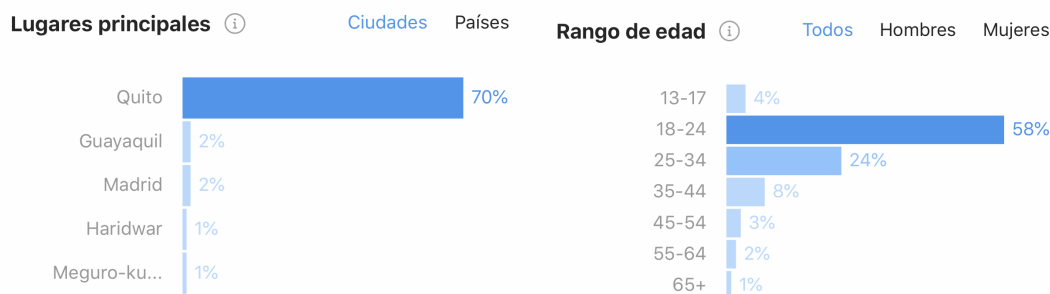


Figura 27

- **Alcance de las publicaciones**



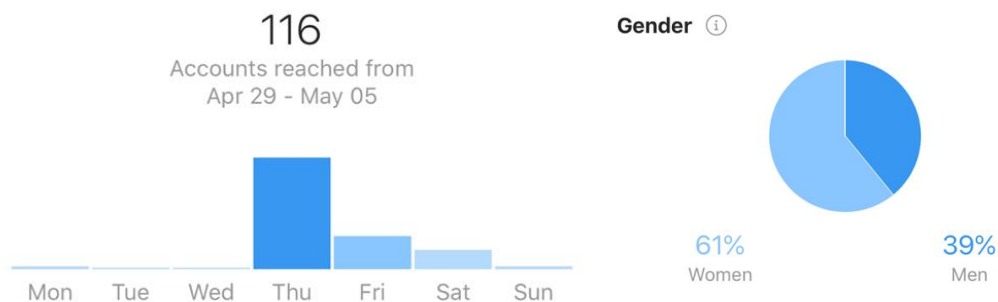


Figura 28

## Plan de Medios

### Objetivo General

Realizar un plan comunicacional dirigido explícitamente a los medios de comunicación del Ecuador, para fomentar un entorno de equidad inclusivo en el sector laboral.

### FASES

#### 1. Expectativa

Se va a generar curiosidad y expectativa a los medios de comunicación al crear dos historias de individuos en su intento a conseguir un empleo. No se van a revelar los nombres de las personas, hasta la etapa de recordación.

Cada historia es basada en la vida real, estas son historias con las cuales se puede sentir identificados porque se entiende que en nuestro camino a emprender una carrera profesional no es fácil, muchas veces se vive un rechazo en diferentes ámbitos sociales en aspectos como de género.

Historia 1: Individuo trans, historia de éxito.

Historia 2: Individuo trans, historia de fracaso.

El objetivo es que se lea historia, que se enganchen e identifiquen con esta misma, por ello no se van a revelar que los miembros de esta misma son personas trans.



## **2. Informativa**

En esta fase, se plantea revelar los nombres de las dos personas trans expuestas anteriormente, ahora la historia ya tiene identidad.


Se entregará adjunto Información (Sabías que..) sobre la realidad que viven las personas trans en el mundo, con un enfoque de su realidad en el Ecuador. De igual manera, vamos a compartir información sobre los beneficios de trabajar en un ambiente inclusivo y diverso.

## **3. Recordación**

Se busca que más allá del género, identidad de género u orientación sexual, que tomen en cuenta a la comunidad por sus talentos, capacidades y competencias.

Se otorgará un código QR en donde va a aparecer un video de mujeres y hombres trans que hablen sobre sus talentos y demuestren las altas capacidades que tienen, para así generar concientización sobre los grandes talentos y fortalezas que tiene esta comunidad.

## Boletín de prensa



## Boletín de Prensa

### **TRANSforma la Norma** **Por un ambiente laboral inclusivo**

TRANSforma la Norma es una campaña de razón social que busca visibilizar a la población Trans, bajo la protección de sus derechos humanos en el espacio laboral.

Buscamos que exista una cultura de inclusión y diversidad de género en el ambiente laboral, un espacio donde primeramente se tome en cuenta al individuo por sus capacidades, talentos y aptitudes, por los aportes que este puede dar en una empresa, mas no por su relación sexo genérica. Queremos desprivatizar la exclusión de un derecho humano, que es el tener un trabajo digno y libre de cualquier tipo de discriminación para que así el ser humano pueda tener una vida auténtica y feliz con un trabajo digno y sostenible.

Nuestro principal objetivo es que exista una inserción justa en un mercado laboral igualitario que de acceso a un empleo digno para la población trans. Durante años, en el Ecuador el mercado laboral ha estado cerrado a la población trans, mientras que mundialmente las cifras del desempleo se basan en una tasa del 85%.

A consecuencia de este rechazo y omisión, el colectivo trans vive en condiciones de vida extremadamente precarias debido a la exclusión social, muchos de estos grupos se dedican a la prostitución y peluquería, siendo estos trabajos poco sostenibles y dignos. En América Latina la esperanza de vida de esta población no supera los 35 años, en el Ecuador la esperanza de vida es de aproximadamente 34 años, debido a la transfobia que se ha impregnado en la sociedad.

Esperamos poder contar con la ayuda de los medios de comunicación, para poder difundir el propósito de nuestra campaña y contar cuales han sido nuestros planes de acción, actividades y eventos generados a lo largo de febrero y marzo, para compartir con las audiencias el objetivo de la campaña TRANSforma la Norma.

Para mayor información:

<p>Antonella Torres 0992049640 adtorresg4@gmail.com</p>	<p>Lizeth Camacho 0995753424 camacho.lizeth,m@gmail.com</p>
---	---



 TRANSforma la Norma
  TRANSforma la Norma

Figura 29

**Medios de Comunicación:**



Figura 30

- **RADIO**

Radio Casa de la Cultura

Radio Eres

Radio Futura

Radio La Bruja

Radio Cero Latitud

Radio La Cuerpa.

**TV**

Telesucesos: “En familia”

## Clipping de Medios

Tabla 1

N.	Medio	Tipo de Medio	Noticia	Extensión	Costo
1	Radio Casa de la Cultura	Radio	Introducción sobre la campaña, conversatorio con Karla Yadira presidenta grupo Crialy's y Adriana Basurto mujer trans.	01:10:00	150,00
2	Radio Eres	Radio	Discusión con la psicóloga María Nuñez sobre la población trans, enfoque a los adolescentes trans y la búsqueda de estabilidad laboral.	00:20:00	380,00
3	Radio Futura	Radio	Charla sobre las actividades realizadas en la campaña y el impacto obtenido.	00:20:00	110,00
4	Radio La Bruja	Radio	Hablemos sobre Transforma la Norma, historias de personas trans discriminadas.	00:30:00	780,00
5	Radio La Cuerpa	Radio	Apoyo de la campaña Transforma la Norma hacia el grupo Crisalys.	00:40:00	120,00
6	Telesucesos, programa "En Familia"	TV	Transforma la Norma, una iniciativa estudiantil.	00:15:00	630,00
7	Cero Latitud	Radio y Prensa	Campaña social Transforma la Norma, la importancia de una contratación igualitaria.	00:15:00	155,00
<b>Total</b>					<b>2325,00</b>

## Auspiciantes

ORO	PLATA
	
	

*Figura 31*

En la categoría auspiciante ORO, tenemos la participación de LE CAFE quien nos auspicio con 4 tarjetas de \$30.00 de consumo en su establecimiento y Visualiza 3D firma de arquitectos quienes nos auspiciaron un servicio de Render valorado en \$500.00.

El la categoría de auspiciante PLATA, la participación de MULTISERV entregó un auspicio valorado en \$100,00 para la restauración de implementos del hogar y zonas comunes de una casa.

## Presupuesto de la campaña

- **Ingresos**

Unidades	Actividad/ Producto	Precio de venta	Total
50	Medias	\$ 7,00	\$350,00
45	entradas	Donación	\$ 283,00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 633,00</b>

Tabla 2

- **Egresos**

Unidades	Actividad/ Producto	Costo	Total
1	Roll Up	\$ 58,00	\$ 58,00
2	Camisetas	\$ 24,00	\$ 24,00
40	Libretas	\$ 40,00	\$ 40,00
40	Esferos	\$ 37,00	\$ 37,00
1	Logo	\$ 100,00	\$ 100,00
1	Cuadro de fotos	\$ 20,00	\$ 20,00
1	Pizarra de mensajes	\$ 20,00	\$20,00
1	Video Expectativa	\$ 50,00	\$ 50,00
1	Diseño de diapositivas	\$ 20,00	\$ 20,00
1	Premios BTL USFQ	\$ 6,00	\$ 6,00
1	Ingredientes colada	\$ 30,00	\$ 30,00
50	Medias	\$ 1,00	\$ 50,00
30	Impresion entradas	\$ 7,00	\$ 7,27
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 462,27</b>

Tabla 3

- **Donación para la Fundación Equidad**

Ingresos	Egresos	DONACIÓN
\$ 633,00	\$ 462,27	<b>\$ 170,73</b>

*Tabla 4*

- **Donación para Reina Trans 2019**

Unidades	Producto	Precio de venta	DONACIÓN
140	Vasos de colada	\$ 1,00	<b>\$ 100,00</b>

*Tabla 5*

Se generó un total de donación de: **\$ 270,73.**

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Nombre del proyecto	TRANSforma la Norma "Por un ambiente laboral inclusivo"																
ACTIVIDAD	ACTIVIDADES POR OBJETIVO	MESES 96															
		Enero				Febrero				Marzo				Abril			
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Diseño gráfico de la Campaña	Reunión con el diseñador gráfico.																
	Estructuración de logo y la determinación de colores.																
	Construcción de la línea gráfica y diseño de las diferentes aplicaciones físicas y digitales.																
Convenio con la Fundación Ecuatoriana Equidad	Contacto con la fundación.																
	Firma de convenio de participación.																
Convenio con la Universidad San Francisco de Quito (Clase Selección al Personal)	Reunión con el profesor Juan Daniel Torres profesor de la materia Selección al Personal.																
	Firma convenio de participación.																
Plan de Medios	Elaborar un plan de medios para lograr la máxima difusión de la campaña.																
	Redactar y enviar el Boletín de prensa.																
	Estructura Clipping de medios																
Redes Sociales	Creación de página de Facebook e Instagram																
	Planificación de contenido																
	Cronograma de publicaciones y pauta																
Investigación Inicial y Actividad Creativa	Identificar como los estudiantes de la USFQ se encuentran respecto al tema mediante una actividad creativa.																
	Generar una estrategia de campaña personalizada en los estudiantes de la USFQ para obtener un mayor impacto.																
Producto comunicacional	Buscar y determinar un producto comunicacional																





población trans en el ámbito laboral, Introducción	Material para la capacitación.																				
	Premios (auspicios).																				
	Coffe Brake.																				
Capacitación 2: ¿Cómo comportarnos cuando tenemos en un proceso de selección a un individuo trans?	Coordinar capacitador.																				
	Realizar capacitación.																				
	Material para la capacitación.																				
	Premios (auspicios).																				
	Coffe Brake																				
Capacitación 3: USFQ Selección al personal)	Coordinar capacitador.																				
	Realizar capacitación.																				
	Material para la capacitación.																				
	Premios (auspicios).																				
	Coffe Brake																				
Capacitación 4: Derechos humanos y laborales Trans	Coordinar capacitador.																				
	Realizar capacitación.																				
	Material para la capacitación.																				
	Premios (auspicios).																				
	Coffe Brake																				
BTL 2 (USFQ)	Planificación de actividades.																				
	Tramitar permisos y detallar la agenda.																				
	Aplicación BTL																				
BTL 3 (Teatro Variedades, Elección Reina Trans)	Planificación actividades.																				
	Preparación Stand para actividades.																				
	Aplicación BTL																				
Capacitación 1 Universidad San Francisco de Quito: Público abierto	Coordinar capacitador.																				
	Realizar capacitación.																				
	Material para la capacitación.																				
	Premios (auspicios).																				
Investigación Final, Actividad Creativa	Planificar estratégicamente la actividad creativa.																				
	Medir el impacto que tuvo la campaña dentro del público de las capacitaciones.																				
Video final	Realizar un video final en donde se relaten las actividades he impacto que tuvo la campaña.																				

Tabla 6

## Logros Inesperados

- Alianza de la campaña con la organización USFQUEERS (Estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito), participación en proyectos QUEER.
- Alianza con el grupo Crisalys (Organización representante del colectivo TRANS en Quito).
- Colaboración en el grupo Crisalys en la ejecución del evento Reina Trans de Quito.
- Trabajo en conjunto para generar propuestas de inclusión a la nueva alcaldía de Quito con la participación de grupo Faro en el “encuentro ciudadano”.
- 3 medios de comunicación adicionales al objetivo planteado.
- Alianza con la Reina Trans 2018 y las candidatas del certamen.
- Enfoque comunicacional con 7 voceros adicionales al objetivo inicial.
- Entrega de apoyo económico a la organización Reina Trans de Quito, adicional al objetivo inicial de donación propuesto.

## Conclusiones

- **A nivel de comunidad:**

En base a la investigación y actividades realizadas referente a la población Trans y su exclusión en el ámbito social, determinamos que esta problemática se encuentra hoy en día en el Ecuador como un tema tabú y controversial, el cual se encuentra lleno de prejuicios de carácter social. Las personas han escuchado sobre la población Trans, sin embargo no existe un interés en conocer su realidad y las condiciones de vida en las cuales estas personas viven. Esto ha desencadenado una fuerte ignorancia, ya que a lo largo de nuestras actividades, existen personas que no conocen con certeza que es ser

una persona transexual o transgénero, afirman saber del tema, no obstante al educar sobre la dura realidad de la población, este es el espacio en donde aclaran sus dudas.

Hemos entendido la importancia de replicar estas capacitaciones, no solamente en otras universidades e instituciones laborales, sino a un segmento macro de estudiantes que a pesar de que su formación no se caracterice en una carrera de Recursos Humanos, pueden en un futuro trabajar con personas Trans con apatía y respeto. Hemos determinado de igual manera la importancia de que exista educación sobre el colectivo LGBTI en escuelas y colegios, ya que existen niños y jóvenes Trans que resultan ser excluidos de instituciones educativas por falta de empatía del colegio. Extrayendo un derecho humano, el cual es el derecho a la educación. Muchas instituciones deciden alejar a esta población minoritaria para no incomodar a los padres de familia de niños heterosexuales, para así no perder su reputación corporativa.

Con respecto al grupo de estudiantes de Selección al Personal de la Universidad San Francisco de Quito, Se determino que se requiere un proceso de acercamiento con respecto al tema, puesto que al empezar las capacitaciones se desarrollaron ciertos sesgos en cuanto a la apertura de los estudiantes con las actividades a realizarse, no obstante recibimos una cálida acogida de los alumnos al tener la oportunidad de conocer sobre la realidad Trans y al aprender que mecanismos laborales se deben utilizar para tratar con la población al momento de generar un proceso de selección y cuando este individuo se encuentra trabajando en una determinada empresa.

Por otro lado, la población Trans a nivel nacional, busca generar activismo de inclusión que les permita mantener igualdad en cuanto al acceso a sus derechos, de esta manera se determina que sigue prevaleciendo índices de discriminación en varios ámbitos de la comunidad Trans. Nuestra participación al ayudar con la organización del

evento Reina Trans 2019, nos ayudo a comprender como las mujeres Trans buscan a través de este reinado generar propuestas en las cuales la población tenga derechos unánimes con las personas siggénero, de igual manera se muestra la necesidad de que exista una colaboración entre ambas poblaciones para que esta unión genere una fuerza inclusiva que sea un referente igualitario para la sociedad.

- **A nivel de Comunicación:**

En base a nuestra campaña comunicacional, podemos afirmar nuestra hipótesis. Existe un gran grupo de personas en la comunidad ecuatoriana que no conocen la realidad de la población trans, dado esto se decidió hacer en las actividades BTL un refuerzo sobre la información sobre la realidad de la población con el objeto de informar a las comunidades una perspectiva 360 sobre su dura y difícil realidad en la sociedad. Además, fue un reto encontrar medios de comunicación que quieran escuchar sobre nuestra campaña, ya que muchos de estos no querían conversar sobre un tema que genera controversia para no perder oyentes en sus segmentos. Conseguir voceros tampoco fue fácil, varios de ellos afirmaban apoyar a la campaña moralmente, pero no estaban dispuestos a prestar su imagen para promocionar Transforma la Norma, ya que nos comentaban que su afán es ganar likes no perderlos.

En los medios de comunicación en lo que tuvimos presencia, tuvimos una cálida acogida y apertura, ya que este segmento se encontraba curioso sobre el tema y tenía el afán de aprender y encontrar una forma para aportar a la campaña y volverse más empáticos con esta comunidad. Es indispensable reconocer como incluso en los medios de comunicación, la comunidad trans resulta ser un tabú lleno de prejuicios marcados, al no existir espacios de comunicación que compartan sobre estas problemáticas sociales, se cierra toda oportunidad de que este tema supere estos esquemas y sea socialmente visibilizado.