



Septiembre 2017 - ISSN: 1988-7833

## LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRANSGÉNEROS EN LA CUIDAD DE PORTOVIEJO 2017

Mg. María Alexandra Gutiérrez Izquierdo<sup>1</sup>  
Samantha Aylin Cacao Chóez<sup>2</sup>

Mg. María de los Ángeles Ormaza Pincay<sup>3</sup>  
Universidad Técnica de Manabí  
Avenida Urbina y Che Guevara  
magutierrez23@hotmail.com, [angieormaza@hotmail.com](mailto:angieormaza@hotmail.com)\*

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

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

### Resumen:

El objetivo de la investigación fue caracterizar de forma acuciosa desde el punto de vista de la comunidad transgénero de la ciudad de Portoviejo la cuestión de inserción laboral abarcada desde la problemática social de los involucrados. La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto. Para determinar la muestra se la establece con un muestreo probabilístico aleatorio simple, de los cuales se determinan 38 personas de sexo masculino, autodefinidos transgénero, con una edad promedio de 25 años de edad; para aportar resultados minuciosos los investigadores deciden aplicar la técnica de encuesta abierta. Los resultados evidencian 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.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, integración social, medio laboral, situación laboral, grupos vulnerables.

### Abstract:

The objective of the research was to characterize, from the point of view of the transgendered community of the city of Portoviejo, the issue of labor insertion encompassed from the social problems of those involved. The research was developed through a mixed approach. To determine the sample, it is established with a simple random probabilistic sampling, of which 38 male individuals, self-defined transgendered, with an average age of 25 years of age are determined; to provide meticulous results the researchers decide to apply the open survey technique. The results show the discrimination that exist on the part of employers and of the general community towards the trans people, based on some prejudices rooted in the social conduct of Manabí and Ecuador, reason why the group considers opportune the sensitization that allows to overcome these social gaps.

<sup>1</sup> Docente en la Escuela de Psicología de la Universidad Técnica de Manabí - Ecuador

<sup>2</sup> Egresada de la Escuela de Psicología de la Universidad Técnica de Manabí - Ecuador

<sup>3</sup> Docente de la Escuela de Bibliotecología, Universidad Técnica de Manabí-Ecuador

**Keywords:** Conditions of work, social integration, work environment, employment situation, vulnerable groups.

## 1.- INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es el término frecuentemente utilizado para referirse al proceso de inclusión de los individuos a la actividad laboral económica. Hoy en día la inserción laboral de ciertos grupos sociales (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, transgéneros) es un problema social que marca gran trascendencia y se visibiliza significativamente mediante el conocimiento de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica o generacional en el contexto y es causado por los estereotipos o preconcepciones adquiridos a través de la historia. Blanco & Gutiérrez, (1996)<sup>4</sup>.

En la actualidad el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. Para desarrollar una verdadera inserción laboral se debe mejorar la educación y la formación ocupacional pues vale acotar que en el país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Ordóñez, 2011<sup>5</sup>.

Se define a los transgéneros como las personas que han transgredido los límites del estereotipo social-cultural y acentúa su manera física, a través de la adquisición de rasgos femeninos o masculinos mediante cirugías implantes u hormonización. López & Eduardo, (2014)<sup>6</sup>.

A nivel mundial se están dando grandes pasos en cuanto al reconocimiento de la orientación sexual de las personas, poco se ha avanzado en cuanto al reconocimiento jurídico de las personas transexuales y transgénero de acuerdo con su identidad de género. Esto hace énfasis en la escasa información o investigaciones realizadas sobre el tema, mismas que se encuentran solamente en otros países más vanguardistas en materia del respeto integral a los derechos humanos de las personas transexuales y transgénero. Esta falta de información en Ecuador refleja la necesidad de que se realicen investigaciones sobre el tema y que aporten para el establecimiento de medidas de acciones afirmativas urgentes en favor del reconocimiento jurídico de la identidad de las personas trans con la finalidad de que se respeten sus derechos humanos ya que se han visto menospreciados a partir de lo que las sociedades antiguas se fijan en la diferencia entre sexos; así lo indica Andrade, (2015)<sup>7</sup>.

## 2.- METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla mediante un enfoque mixto, el objetivo fue caracterizar de forma acuciosa desde el punto de vista de los entrevistados la inserción laboral del grupo de transgéneros en la ciudad de Portoviejo. Para determinar la muestra se la establece con un muestreo probabilístico aleatorio simple, de los cuales se determinan 38 personas de sexo masculino con una edad promedio de 25.7, para aportar resultados minuciosos los investigadores deciden aplicar la técnica de encuesta abierta.

## 3. DESARROLLO

### 3.1. La inserción laboral

---

<sup>4</sup> Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas.

<sup>5</sup> Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.

<sup>6</sup> Caracterización de las actividades económicas de las transgéneros que viven en la ciudad de Quito, año 2012.

<sup>7</sup> El reconocimiento jurídico de la identidad de género en el Ecuador. Ibarra.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. Ésta apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a variadas esferas (social, política, cultural) y se desarrolla dentro de un entorno productivo. Las formas de la inserción laboral juvenil están claramente determinadas por las características individuales y colectivas de grupos referentes del hogar, donde la educación generalmente es vista como el elemento central para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y se ha constatado que un mayor nivel educativo reduce el riesgo del desempleo juvenil. Weller, (2003)<sup>8</sup>.

Mejorar la empleabilidad es un componente central para aumentar y mejorar los activos de los grupos vulnerables. Más allá de ello, orientar las intervenciones al mejoramiento de la empleabilidad es un paso clave para mejorar su efectividad, pues implica que en vez de medir las intervenciones por las acciones implementadas, lo importante son sus resultados que deben favorecer la inserción laboral. Esto significa todo un reto para el monitoreo y la evaluación de las políticas a favor de la inclusión social. Weller, (2009)<sup>9</sup>.

La inserción laboral es entendida como el proceso en el cual una persona ingresa a un puesto de trabajo estable, luego de un tiempo donde estuvo dedicada a otras actividades no remuneradas, principalmente obteniendo formación profesional y técnica en la educación superior, en la convicción de que estas actividades los habilitarán para una mejor inserción en el mercado del trabajo. En la mayoría de los casos, la inserción laboral está caracterizada por una competencia desmedida, donde una gran oferta de capital humano postula a una demanda relativamente reducida. Si esta situación ya convierte a la inserción en algo complejo, en algunos casos se suma la necesidad económica del individuo por obtener una fuente de ingreso permanente. De esa forma, se desprende que la inserción es un momento crítico en la vida de cada persona, en la cual existen pocas certezas. González & Jiménez (2014)<sup>10</sup>.

Diversas personas tienen algún tipo de problema que limita su acceso al empleo, o son infravaloradas en el caso de que dispongan de él, o bien sufren la segregación por parte de los compañeros y para el acceso a los recursos sociales. La inserción en el mundo del trabajo debe ser entendida como un proceso que ha de tener presente la participación activa de una persona, a través de la realización de tareas y puesta en marcha de acciones, en un contexto cultural en el que las tareas o actividades son productivas o de prestación de servicios. De esta manera, la orientación para la integración laboral implicará acciones continuas que se complementen, desde la evaluación diagnóstica hasta la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo a partir de las actuaciones que una persona realiza dentro del contexto. Jurado, (2017)<sup>11</sup>.

### **3.1.1. LA INSERCIÓN LABORAL A NIVEL INTERNACIONAL**

La desigualdad en la brecha de ingresos, la inequidad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, el desempleo entre jóvenes y los diferentes tipos de acuerdos laborales, resaltan preocupantemente en el mercado laboral. La integración de los jóvenes debe ir más allá de los aspectos económicos. La juventud debe ser considerada plenamente en los procesos de desarrollo para contribuir al progreso de sus países hacia sociedades más igualitarias. Sin embargo, la inclusión social de algunos jóvenes en América Latina y el Caribe continúa siendo una tarea en gran medida inacabada. Algunos jóvenes están expuestos a un gran número de vulnerabilidades y amenazas que limitan seriamente sus opciones de vida. Además del desempleo, el acceso limitado a la educación, a los servicios de salud y a la participación cívica, por ejemplo, impiden que los jóvenes puedan desempeñar un papel pleno en sus sociedades. Ello es especialmente problemático en países con un gran crecimiento

---

<sup>8</sup> La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.

<sup>9</sup> El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales.

<sup>10</sup> Inserción laboral de nuevos investigadores con grado de doctor en Chile.

<sup>11</sup> Orientación e inserción laboral. Universidad Autónoma de Barcelona. Revista de formación y empleo.

demográfico y una alta tasa de desigualdad, como es el caso de los países latinoamericanos. OCDE/CEPAL/CAF (2016)<sup>12</sup>.

En Honduras en lo que respecta a la población juvenil, su entrada al mercado laboral presenta más dificultades que para la población adulta; más de la mitad de la población desempleada tiene menos de 24 años. Si bien un 59.3% de los jóvenes figuran como asalariados del sector público y privado, es también significativo el 40.7% de jóvenes con empleos por cuenta propia en el sector informal urbano (empleo doméstico y empleos sin remuneración), esto es, empleos precarios, con ingresos por debajo del salario mínimo, sin protección social, largas jornadas de trabajo y de baja o nula representación sindical. En los censos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) establece que un poco más de la mitad de los jóvenes (50.2%) habitan en las áreas rurales, mientras que el resto se distribuye en las ciudades. Este país ha insertado políticas, programas y proyectos de inserción laboral de jóvenes y mujeres. Ochoa, 2009<sup>13</sup>.

En Uruguay a lo largo de los últimos diez años se ha avanzado en lo que denomina la nueva agenda de derechos es decir acciones que garantizan algunos derechos que habían estado olvidados. Específicamente en materia de diversidad sexual se ha avanzado implementando un significativo conjunto de leyes: de unión, concubinaria, de cambio de nombre y sexo, de matrimonio igualitario y de reproducción asistida. Asimismo, se han realizado políticas específicas para personas referentes a la inclusión o inserción laboral, actividades de capacitación en políticas públicas y diversidad sexual. Este país inició un proceso de transformación social que incorpora la perspectiva de derechos humanos; en esta incluye las diferentes identidades que se han convertido en factores que profundizan las desigualdades y las inequidades existentes promoviendo la inclusión y la no discriminación. Gainza, & Techera, (2016)<sup>14</sup>.

La incorporación del potencial creativo de las mujeres en los distintos procesos de la vida económica, en condiciones de igualdad con los hombres, es un acto de justicia social y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo, sin embargo, en países como Cuba aún existen los marcados estereotipos sexistas heredados, principalmente, por las diferencias en la educación de género teniendo en cuenta el sexo, no permiten que la participación de la mujer alcance el mismo nivel en todos los sectores, aunque en este país actualmente se están incorporando programas y mecanismos de actuación para erradicar esta dificultad. Suarez, Suárez, & Arencibia, (2017)<sup>15</sup>.

En Chile, en el caso de las personas transgéneros, al no estar disconformes con su cuerpo y no desear someterse a reasignación sexual, no serían candidatos para ser consideradas transexuales y por ende, no tienen opción de cambiar legalmente su género. Esto tiene como consecuencia que estas personas, en su mayoría, no pueden acceder a puestos de trabajo y se dedicarían a oficios relacionados a la prostitución. Es decir que existiría un control social sobre los cuerpos, condicionando su legalidad y el acceso a oportunidades laborales. Nosedá, (2012)<sup>16</sup>.

### **3.1.2. LA INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO NACIONAL**

En el Ecuador la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, conforme al Estatuto Orgánico por procesos del Ministerio del Trabajo vigente tiene como misión el “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.” En lo

---

<sup>12</sup> Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento.

<sup>13</sup> Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Honduras

<sup>14</sup> Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. Revista Sexología y Sociedad.

<sup>15</sup> La inserción al empleo con enfoque de equidad de género/Insertion to Employment with a Gender Equity Approach.

<sup>16</sup> Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. Revista de Psicología.

que concierne a esta articulación en los años 2016-2017 se definen políticas públicas y actividades que fortalecen los derechos de los transgéneros. Delgado (2017)<sup>17</sup>.

En este contexto, las acciones realizadas en el 2016, fueron:

- Talleres de sensibilización sobre inclusión al trabajo con el objetivo de incrementar las oportunidades de acceso al trabajo y empleo. Se realizaron 10 talleres, sensibilizando a 237 personas pertenecientes a la población LGBTI.
- Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en espacios de trabajo. Asesorando a 19 personas LGBTI.
- Eventos de discusión de Políticas Públicas. Se generaron, 13 espacios de discusión con 124 participantes en discusión de la temática de las personas LGBTI.
- Se participa en la expedición del documento normativo en el marco legal: Acuerdo Ministerial MDT-2016-0156-A referente al curso virtual “Derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación contra la población LGBTI”, el cual determina que la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo ejecute el rectorado y seguimiento respectivo a las instituciones públicas que realicen el curso.

En este sentido, desde el 28 de junio de 2016 hasta abril 2017 se obtiene un resultado de 129.667 usuarios registrados, con un total de 62.834 funcionarios aprobados de 12 instituciones públicas participantes, tales como: Consejo de Judicatura; Consejo Nacional Electoral; Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación; Ministerio del Trabajo; Secretaría General de la Gestión Política; Ministerio de Coordinación de Conocimiento y Talento Humano; Ministerio de Coordinación de Política Económica; Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad; Ministerio de Coordinación de Seguridad; Ministerio de Inclusión Social; Ministerio de Coordinación de los Sectores Estratégicos; y Servicio de Contratación de Obras – SECOB.

Las acciones ejecutadas en lo que va del año 2017, trimestre enero – marzo:

- Talleres de sensibilización, donde se han sensibilizado a 31 personas LGBTI.
- Asesorías sobre el cumplimiento de deberes y derechos en el ámbito laboral y/o canalización de denuncias por discriminación en espacios de trabajo, en lo que va del 2017 hay asesorado a 6 personas LGBTI.
- Espacios de discusión de políticas públicas, se ha desarrollado 7 espacios con la participación de 82 personas.

### **3.2. LOS TRANSGENEROS**

La población trans abarca a hombres y mujeres de todas las edades, credos, razas, status social y cultural, ideologías, etc. Las tasas de paro laboralmente que se registran en esta población son elevada en gran escala. El motivo fundamental de esta situación es que la mayoría de las personas desconocen que es ser trans, en que consiste el proceso de transición y que efectos conlleva, ya que el conocimiento que poseen muchas veces está condicionado por los estereotipos que transmiten los medios de comunicación. De acuerdo a lo expresado se observa que el contexto laboral, social, político y cultural influye en el proceso de transición. Es indispensable conocer que la capacidad laboral de una persona es independiente de su identidad o expresión de género. Azañón, Cabezas, González, García, Ramos, Marín, & Fernández. (s.f)<sup>18</sup>.

Se define como transgénero a la persona que construye un género distinto al que nace y además al que se le asigna socialmente, en este sentido pueden ser transgénero femenina o transgénero masculino. En términos generales esta acepción se utiliza para describir a las

---

<sup>17</sup> Actividades realizadas a favor de los grupos LGBTTI. Grupos vulnerables 2016 – 2017.

<sup>18</sup> Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición.

personas cuya identidad de género o expresión de género difiere de aquella que normalmente se asocia a su sexo de nacimiento. Los transgéneros viven parcial o totalmente como miembros del otro género, de manera general cualquier persona cuya identidad, apariencia, o conducta este fuera de las normas de género convencionales se puede clasificar como transgénero. No obstante, no cualquier persona cuya apariencia o conducta sea atípica a su género se identificará a sí misma como transgénero. Asociación de Psicología Americana (2011)<sup>19</sup>.

La transgénero femenina es aquella persona que nace con una biología de hombre y que construye un género femenino, las transgéneros femeninas se expresan mediante el comportamiento, habla y estética de las mujeres y el transgénero masculino es el individuo que nace con una biología de mujer y que construye un género masculino, los transmasculinos modifican su comportamiento, habla y estética para parecerse con lo que ha sido socialmente asignado a los hombres. Gómez, Barmettler, Cadena, Puente, Padilla, Santamaría, & García. (2013)<sup>20</sup>.

El término “transgénero” agrupa una diversidad amplia de experiencias que pueden incluso presentar diferencias importantes con respecto a su comprensión del sexo/género y a sus problemáticas particulares. La relación entre la psicología y estos grupos es compleja y ha estado históricamente signada por tensiones y pugnas al tratarse de aparatos de conocimiento y de prácticas profesionales que tienen como objeto la identidad, el género y la sexualidad. La psicología y otras disciplinas afines han tenido una influencia importante en la forma en que se comprende y se opera políticamente sobre las identidades trans en el contexto de la modernidad. Martínez & Prado, (2015)<sup>21</sup>.

La identidad de género establece la definición de cada persona como masculino o femenino, siendo un aspecto que permite a los individuos crear un propio concepto y a comportarse socialmente en relación a la percepción de su propio sexo y género que contribuyen al sentido de identidad, singularidad, así como pertenecía. Para el caso de los individuos transgénero, la identidad tiene importantes consecuencias jurídicas, porque permite afirmarse como una persona determinada e individual, así como determina la titularidad de los derechos que pretende o de los deberes que se le exigen al individuo. Balzán & González, (2015)<sup>22</sup>.

### **3.2.1. CATEGORÍAS O TIPOS DE TRANSGÉNEROS.**

Según la Asociación de Psicología Americana, (2011)<sup>23</sup> los transgéneros se clasifican en:

**Los transexuales.-** Son aquellos transgéneros que viven o desean vivir totalmente como miembros del género opuesto a su sexo de nacimiento. Las mujeres biológicas que desean vivir y ser reconocidas como hombres se llaman transexuales mujer-a-hombre (MAH) u hombres transexuales. Hombres biológicos que desean vivir y ser reconocidos como mujeres se denominan transexuales hombre-a-mujer (HAM) o mujeres transexuales. Los transexuales usualmente solicitan intervenciones médicas, ya sea a través de hormonas o de cirugías, para hacer que sus cuerpos luzcan lo más congruentemente posible con su género de preferencia. Aquel proceso de cambio de un género al otro se denomina reasignación de sexo o reasignación de género.

**Los travestis.-** Lo conforman el grupo de transgénero más numeroso, los travestis utilizan ropa del otro sexo y es variable la manera en que se visten (desde una sola prenda a un atuendo completo) también como en sus motivos para hacerlo. Algunos travestis lo hacen para manifestar sus sentimientos o identidades transgéneras; otros lo hacen por divertirse, por comodidad emocional, o porque los excita sexualmente. La mayoría de ellos son

---

<sup>19</sup> Personas Transgénero, Identidad y Expresión.

<sup>20</sup> Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador.

<sup>21</sup> Psicología e Identidades Transgéneros no contexto Iberoamericano.

<sup>22</sup> Viabilidad jurídica de inclusión de las minorías transgénero en el ordenamiento jurídico venezolano.

<sup>23</sup> Personas Transgénero, Identidad y Expresión.

biológicamente hombres, muchos de los cuales se sienten sexualmente atraídos por la población femenina.

**Las drag queens y los drag kings.-** son respectivamente, mujeres y hombres biológicos, que se comportan como miembros del otro género, principalmente para actuar o entretener. Sus actuaciones pueden incluir cantar, doblar, o bailar. Los drags pueden identificarse como transgéneros o no, muchos drag queens y kings se identifican como lesbianas, gays o bisexuales.

Otras categorías de transgéneros incluyen a los andróginos, los bigénero, y los queers. Definiciones exactas de estos términos varían de persona a persona, pero comúnmente incluyen un sentido de mezcla o alternancia de géneros.

Los transgéneros han sido aceptados y documentados en muchas culturas y sociedades desde la antigüedad hasta la presente. Sin embargo, el significado de la variación de género puede variar de cultura en cultura, además no existe una explicación generalizada porque algunas personas son transgéneras. La diversidad de las expresiones transgenéricas se contrapone a cualquier explicación simple o unitaria, muchos expertos creen que existen factores biológicos como la influencia genética, los niveles hormonales prenatales, también las experiencias tempranas en la familia de origen de una persona, y otras influencias sociales que todas estas contribuyen en el desarrollo de conductas o identidades transgéneras de una persona. Asociación de Psicología Americana. (2011)<sup>24</sup>.

Los trans experimentan la misma clase de problemas de salud mental que los no transgéneros. Sin embargo, el estigma, la discriminación, y el conflicto interno que muchos trans experimentan puede exponerlos a un riesgo mayor a los problemas de salud mental. La discriminación, la falta de apoyo social, y el acceso inadecuado a la atención de salud pueden encarnizar los problemas de salud mental en los transgéneros, mientras que el apoyo de los pares, familia, y profesionales pueden actuar como factores de protección. Existen leyes antidiscriminatorias en varios lugares del mundo como Estados Unidos pero no han sido útiles en su totalidad para proteger como se lo espera a los transgéneros de la discriminación basada en la identidad de género o en la expresión de género. En consecuencia a los transgéneros puede que se les niegue muchas veces el derecho a la vivienda, el trabajo, pérdida de la custodia de sus hijos, así mismo reconocimiento legal del matrimonio, etc. y sean el blanco de crímenes y odio solo por el hecho de ser transgéneros. La discriminación basada en la identidad de género y la expresión de género puede hacer que los transgéneros se sientan inseguros o avergonzados, incluso cuando no estén siendo estos directamente victimizados. Asociación de Psicología Americana. (2011)<sup>25</sup>.

### **3.2.2. Fundamentación teórica de la identidad de género de las personas trans.**

En el Ecuador del siglo XXI, las personas trans a quienes no se les reconocía jurídicamente el derecho a la identidad y su correspondiente libre desarrollo de la personalidad, son aquellas que padecen disforia de género o transexualidad como lo define la doctora Ananya Mandal “es un deseo fuerte y persistente de identificación con el sexo opuesto en lugar de hacerlo con el sexo biológico o anatómicodado”. Estas personas que son designadas trans, son seres humanos que desde hace años atrás se encuentran exigiendo como derecho fundamental, su reconocimiento legal, ya sea como mujeres o como hombres según sea su identidad de género. Sin embargo, tiempo atrás, los derechos de este grupo han sido ignorados, olvidados, descuidados y vulnerados, siendo el derecho al reconocimiento de su identidad de género el más olvidado, pues se les ha presentado infinidad de problemas derivados a su sentido de pertenencia al sexo contrario al que estos nacieron. Andrade, (2015)<sup>26</sup>.

En el mundo, existen algunos países como: Alemania, Italia, Bélgica, Canadá, España, Reino Unido, Nueva Zelanda y Suiza que poseen una normativa referida al cambio de sexo como la

---

<sup>24</sup> <http://lgbt.psicocloud.com/wp-content/uploads/2015/01/Gu%C3%ADa-Transg%C3%A9nero.pdf>

<sup>25</sup> Personas Transgénero, Identidad y Expresión.

<sup>26</sup> <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4680/1/TUIAB059-2016.pdf>

máxima expresión del reconocimiento jurídico de la identidad de género de las personas trans. Ejemplificando de esta manera, experiencias que demuestran que este tema ha sido regulado porque han creado y establecido normas jurídicas. Siendo Argentina, el país que lidera estos avances a través de la Declaración de Principios GLBTI (Gays, Bisexuales, Lesbianas, Transexuales, e Intersex) sobre Derechos Humanos. Sin embargo en el Ecuador, aunque nos encontramos en un Estado Constitucional de Derechos y los avances jurídicos recientes están encaminados a garantizar una verdadera igualdad en todos sus ámbitos a las personas de la población GLBTI y particularmente a las personas trans, se siguen vulnerando derechos fundamentales, tal como lo es la falta del reconocimiento legal de la identidad de género que incide negativamente en el respeto y cumplimiento de otros derechos como el acceso al trabajo, a una vida digna, a una salud integral, entre otros. Andrade, (2015)<sup>27</sup>.

Estimar con precisión la prevalencia de los transgéneros en los países occidentales es difícil. Como mínimo, 2-3% de los hombres biológicos estarían involucrados en el travestismo, al menos ocasionalmente. Estimaciones actuales de la prevalencia del transexualismo es de 1 en 10.000 hombres biológicos y de 1 en 30.000 mujeres biológicas. Se desconoce el número de personas pertenecientes a otras categorías transgenéricas. Asociación de Psicología Americana. (2011).

### **3.2.3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSGÉNERO EN EL ECUADOR.**

El Ecuador en la actualidad protege con derechos a este colectivo. La carta magna señala de qué manera se les proporciona dicha protección. De este modo los artículos que la Constitución vigente a partir de 2008 reconocen de manera directa o indirecta los derechos a estos grupos vulnerables según González, (2015)<sup>28</sup> son:

**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”.*

**Así mismo el inciso cuarto;** *“Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. El mismo artículo en su numeral noveno de igual manera expresa: El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras”.*

**En cuanto al numeral 11 del artículo en mención:** *“El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político, ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica”.*

**En este mismo sentido, el Art. 393 indica;** *“El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno. Los artículos transcritos, en resumen lo que nos indican es la obligación de tolerancia que todos debemos profesar hacia*

---

<sup>27</sup> Tesis de grado p.1-158.

<sup>28</sup> Discriminación en el matrimonio transgénero dentro del marco constitucional ecuatoriano y el derecho a la igualdad. Babahoyo.



*personas que posean una orientación sexual distinta a la común, es decir a la heterosexual e incluso advierte que en caso de que apliquemos la discriminación como medio de demostrar intolerancia la ley cuenta con sanciones que nos castiguen por ello. Estos son algunos de los avances que el colectivo gay ha conseguido a su favor en el transcurso de la historia. De ser en un principio castigados mortalmente, hoy son como todos, sujetos de derechos y ante los ojos de la ley simplemente son relativamente como una persona más sin ninguna distinción”.*

### **3.3. MINISTERIO DE TRABAJO Y GRUPO TRANSGENERO EN ECUADOR.**

En cuanto a las actividades directas coordinadas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador; la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios conforme al Estatuto Orgánico por Procesos del mismo ministerio, tiene como misión el *“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”* en comunicación directa con Delgado, L. (2017) de esta departamento; quien manifiesta: *“en días pasados se atendió el caso de una persona Transgénero femenina, quien había realizado en el Registro Civil el trámite para obtener el cambio de género con su nueva identidad y que se encontraba impedida para realizar cualquier tipo de trámite sobre todo financieros por no figurar en los sistemas con la nueva identidad. A pesar de no ser competencia de la institución, pues la consulta no refería directamente a un trámite de carácter laboral, se hizo imperiosa la necesidad de ayudarle; es así donde se verificó en nuestros sistemas internos financieros para de alguna manera modificar desde sus competencias la información de la solicitante. Por sugerencia de una compañera del área financiera del Ministerio del Trabajo, se acercó hasta la DINARDAP (Dirección Nacional De Registro de Datos Públicos), institución que se encuentra dentro de las instalaciones del CAC (Centro de Atención Ciudadana); de manera que se facilitó el trámite correspondiente para la información de la usuario con el nuevo cambio de identidad sea reflejada a la brevedad en todos los sistemas públicos y financieros. Y de esta manera el usuario quedó agradecido por la atención brindada y su problema quedo solucionado”.*

En el marco de la mesa interinstitucional se diseña la Política Pública Integral para Personas LGBTI y Plan de Implementación 2016-2021, que contempla fortalecer el acceso, permanencia e igualdad de condiciones para el ejercicio del trabajo que para el año 2017 plantea talleres de sensibilización dirigidos a personal del ministerio, asesorías sobre el cumplimiento de la legislación en el ámbito laboral con la canalización de denuncias por discriminación en los espacios de trabajo, espacios de discusión sobre posibles cambios a la política pública en cuestiones de género e inclusión.

## **4.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Resultados Sociodemográficos.- con la finalidad de conocer datos de los encuestados respecto a las condiciones familiares, demográficas y sociales los investigadores establecen una encuesta cerrada que destaca datos relevantes en cuanto al conocimiento de los familiares sobre su orientación sexual, donde cada uno del grupo objeto de estudio expresa que su familia conoce de su condición; todos los encuestados nacieron con sexo biológico masculino; viven con parejas o amistades y del grupo materia de estudio tienen una edad promedio de 25 años y medio.

4.2. Inserción Laboral.- en este sentido se cuestiona sobre el concepto de igualdad social en el que está inmerso el grupo y éste responde negativamente en un 80%, al creer que en la ciudad de Portoviejo no se generan situaciones de igualdad social para el conglomerado; además que afecta negativamente a sus propósitos laborales.

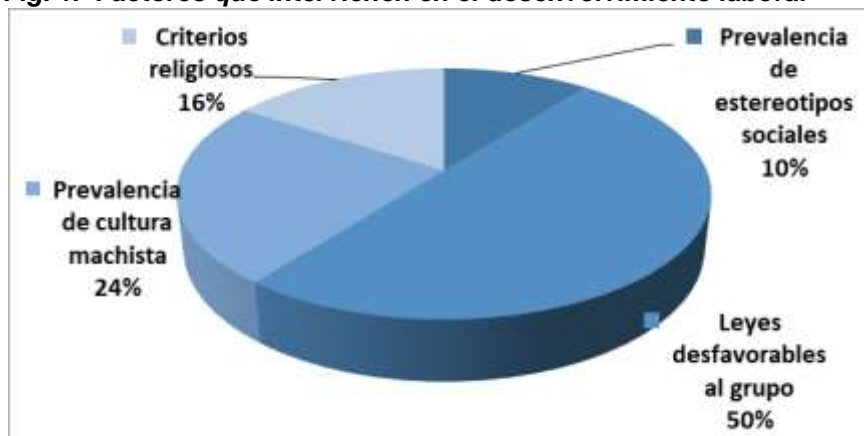
**Tabla N.1 Actividades que generan ingresos**

	f	%
Atender negocio propio	9	24%
Labores agrícolas o cuidado de animales	0	0%
Fabricar algún producto	3	8%
Quehaceres domésticos	2	5%
Brindar algún servicio	14	37%
Ayudar en negocios familiares	7	18%
Estudiante de diversos niveles	2	5%
Trabaja para otra familia	1	3%
	38	100%

Fuente: Datos recabados por los autores

El rubro del que mayor ingresos perciben es el de la prestación de servicios, debido a que recurren a emprender negocios particulares relacionados a actividades cosméticas, como cortes de cabello, maquillajes, uñas acrílicas; de esta manera es que incluso crean fuentes de trabajo montando salones de belleza e involucrando en estas actividades a otros del grupo. Algunos también se dedican a la atención de negocios de familiares, venta de productos caseros como dulces o manualidades, incluso a los quehaceres domésticos; pero en ninguno de los casos se vinculan al sector público o privado en instituciones establecidas para brindar servicios profesionales. Uno de los datos importantes que resaltar es los resultados en cuanto a las fuentes de consulta a la que mayormente recurren con la finalidad de revisar la bolsa de empleos es la prensa escrita 39% y los contactos de amistades 26%.

**Fig. 1. Factores que intervienen en el desenvolvimiento laboral**



Fuente: Datos recabados por los autores

Los encuestados manifiestan que su desenvolvimiento laboral no es satisfactorio debido a factores adversos como la legislación que no contempla normativas tan explícitas para la inserción laboral del grupo minoritario, así lo expresan un 50%; además se manifiesta por considerar que en el cantón Portoviejo prevalece aún una cultura machista 24% que es muy propia de la zona, y otros factores que no favorecen en su buen desarrollo laboral es el aspecto religioso al encontrarse en un ambiente social inclinado hacia la religiosidad y divinidad cristiana, que se opone en todo sentido a las diferencias sexuales.

El grupo de estudio se manifiesta además respecto a sentir discriminación por su orientación sexual al momento de acercarse a solicitar un empleo; para quienes trabajan en negocios familiares se les ha obligado a usar vestimenta masculina para transmitir “buena presencia”

ante los usuarios. En otros casos prevalece la característica religiosa de los empleadores al manifestar que son creyentes y por eso no pueden contratar “homosexuales” ya que ellos suelen buscar relaciones con compañeros de trabajo; expresan también que cuando acuden a solicitar empleo en instituciones públicas o privadas se les exige usar el baño masculino. Con la finalidad de combatir la discriminación de género, discurren en que se deben proponer a la sociedad capacitaciones de concientización tal como se lo hizo con el tema de la discapacidad.

4.3 Nivel de formación.- en cuanto a esta variable los individuos creen que si se relacionaran de una mejor manera en su vida social, ya sea en relaciones de trabajo, relaciones interfamiliares, relaciones intersociales, entre otros; esto generaría el ambiente adecuado para iniciar una instrucción formal de manera positiva; al encontrarse inmersos dentro de un estatus quo de carácter inestable y con problemas de todo tipo, la realidad se vuelve adversa para la iniciación de una carrera profesional, por no haber contado en muchos casos con el apoyo necesario para profesionalizarse. Los resultados que se muestran en la tabla denotan que la mayoría 66% logra llegar concluir el bachillerato, luego deciden abandonar sus hogares y deben procurar ligarse a un trabajo para poder mantenerse económicamente; sólo un 10% llega a la universidad sin lograr concluirla.

*Tabla N. 2 Nivel de instrucción formal*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Sin instrucción	1	3%
Primario, EGB incompleto	0	0%
Primario, EGB completo	2	5%
Secundario incompleto	6	16%
Secundario completo	25	66%
Universitario incompleto	4	10%
Universitario completo	0	0%
Cuarto nivel	0	0%
	<b>38</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos recabados por los autores

4.4 Apropiación de la identidad.- un 90% de la población encuestada se expresa en cuanto a su autodefinición indicando que es desde la infancia cuando empiezan a notar cambios en su orientación sexual, y que es en la adolescencia cuando empiezan a manifestarla a sus amistades o en círculos cerrados de conocidos por el temor a sufrir discriminación debido a su orientación. En cuanto a la reacción de sus familiares, un 72% mantiene una buena relación con los familiares cercanos, mostrando respeto e integración en el ambiente, solo en un mínimo porcentaje 7% fueron obligados a recibir asistencia psicológica y apoyo religioso para tratar de cambiar su orientación; más bien se sintieron rechazados por parte del vecindario.

4.5. Conocimiento de derechos y realidad social.- en cuanto a asociaciones del tipo LGBTI son una comunidad que se mantiene consolidada en Manabí, incluso con participación nacional, además participan socialmente haciendo conocer sus derechos por medios de comunicación; sin embargo, a la fecha no conocen de alguna institución pública o privada que apoye frontalmente su causa o de la cual reciban algún tipo de ayuda. En términos generales en la ciudad de Portoviejo han sentido discriminación por parte de los ciudadanos sintiendo actitudes de desprecio, agresiones verbales y psicológicas, más aún cuando han solicitado un empleo, al ser cuestionados sobre las posibles áreas donde se han suscitados más problemas al hacer uso de sus servicios son: salud 39%, educación 12%, empleabilidad 39%, social 10%.

4.6.- Apoyo psicosocial.- la realidad social en la que se desenvuelve el grupo es adversa, pero pese a esto suele tornarse en momentos fortalecida con el apoyo que sienten desde la colectividad LGBTI en la provincia de Manabí; la vida de un transgenero en la sociedad se dificulta al momento de sentir los improperios de algunos ciudadanos; de hecho el 89% de los encuestados han sido víctimas de burlas y epítetos, el 11% restante sienten el malestar de

otras personas al ingresar a un sitio; explicando que situaciones como esta transgreden a la legislación y al derecho de vivir plenamente en una sociedad justa y equitativa. Al cuestionar sobre los últimos programas que hayan visto en cualquier medio de comunicación que brindan noticias sobre el grupo transgenero, se recopilan los siguientes resultados:

*Tabla N. 3 Noticias en medios de comunicación*

	f	%
Agresiones/discriminación	16	42%
Documentales/investigaciones	3	8%
Noticias Sensacionalistas	19	50%
Referentes de superación laboral	0	0%
	38	100%

Fuente: Datos recabados por los autores

Sienten que también los medios de comunicación deberían tomar un papel importante en la educación que se pueda brindar a la sociedad en cuestiones de igualdad de condiciones para todos los individuos, debería mostrarse programas educativos e investigativos sobre el grupo, documentales que muestren el lado positivo de la comunidad o como referentes de superación.

## 5.- CONCLUSIONES

Los resultados del estudio abren el debate respecto al alto índice de la informalidad laboral que realiza el colectivo trans y la especial exclusión de la que son objeto, aún con la particularidad de encontrarse en una edad promedio de 25 años, lo que se considera una edad activa para el desarrollo de diferentes competencias laborales; sin embargo en lo que va del año 2017 el ministerio competente de las actividades del trabajo en Ecuador ha emprendido algunas acciones en pro defensa de los derechos de este grupo.

Una de las principales dificultades que detecta el grupo transgenero 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.

La inestabilidad y falta de apoyo en el ámbito laboral es una de las características del diario vivir transgenero, los ingresos que perciben en su mayoría son de trabajos del área de prestación de servicios particulares; por lo tanto no hay un salario estable y existe la carencia de seguridad social que otras personas disfrutan sin mayor dificultad. Una de las variables que atentan contra la estabilidad laboral se debe también a la falta de educación formal y profesional de la que carece el grupo, con apenas un 10% de la población trans que ha llegado hasta el claustro universitario sin lograr concluirlo; lo que también dificulta la contratación formal en algunas instituciones de carácter público y privado.

## 5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación de Psicología Americana. (2011). Personas Transgénero, Identidad y Expresión. Recuperado de: <http://lgbt.psicocloud.com/wp-content/uploads/2015/01/Gu%C3%ADa-Transg%C3%A9nero.pdf>
- Andrade, R. (2015). El reconocimiento jurídico de la identidad de género en el Ecuador. Ibarra. Tesis de grado p.1-158. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4680/1/TUIAB059-2016.pdf>
- Azañón, A; Cabezos, F; González, F; García, I; Ramos, J; Marín, M & Fernández, M. (s.f). Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición. [www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o161959.pdf](http://www.fsc.ccoo.es/cms/g/public/o/4/o161959.pdf).

- Balzán, A., Morillo, J., & González, J. (2015). Viabilidad jurídica de inclusión de las minorías transgénero en el ordenamiento jurídico venezolano. *Cuestiones Jurídicas*, 9(1). Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/1275/127543365001/>
- Blanco, J. M. G., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293. Recuperado de: [http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS\\_075\\_12.pdf](http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf)
- Delgado, L. (2016). Dirección de atención a grupos prioritarios. Actividades realizadas a favor de los grupos LGBTTI. Grupos vulnerables 2016 – 2017. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/GRUPOS-PRIORITARIOS.pdf>
- Gainza, P., & Techera, J. (2016). ¿Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Revista Sexología y Sociedad*, 22(2). Disponible en: <http://www.revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/600/631>
- González, H., & Jiménez, A. (2014). Inserción laboral de nuevos investigadores con grado de doctor en Chile. *Journal of technology management & innovation*, 9(4), 132-148. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242014000400010&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242014000400010&script=sci_arttext&lng=pt)
- Gómez, M., Barmettler, D., Cadena, M. R., Puente, D., Padilla, S., Santamaría, L & García, K. (2013). Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4441>
- González, R. (2015). Discriminación en el matrimonio transgénero dentro del marco constitucional ecuatoriano y el derecho a la igualdad. Babahoyo. Tesis de grado p.1-88. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1535/1/TUBAB024-2015.pdf>
- Jurado, P. (2017). Orientación e inserción laboral. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista de formación y empleo*. Recuperado de: [http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Orientacion\\_e\\_insercion\\_laboral.xml.html](http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Orientacion_e_insercion_laboral.xml.html)
- López, R., & Eduardo, B. (2014). Caracterización de las actividades económicas de las transgéneros que viven en la ciudad de Quito, año 2012 (Master's thesis, Quito, 2014.). Disponible en: <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8393/3/CD-5732.pdf>
- Martínez-Guzmán, A., & Prado, M. A. (2015). Psicología e Identidades Transgéneros no contexto Iberoamericano. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/QuadernsPsicologia/article/view/10.5565-rev-opsicologia.1318/392819>
- Noseda, J. (2012). Muchas formas de transexualidad: diferencias de ser mujer transexual y de ser mujer transgénero. *Revista de Psicología*, 21(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/264/26424861001/>
- Ordóñez, Carmen; (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, 145-147. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.pdf>
- Ochoa, J. D. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Honduras. P1-104. Disponible en: [http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/3717/S2009228\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.eclac.org/bitstream/handle/11362/3717/S2009228_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- OCDE/CEPAL/CAF. (2016). Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento, OECD Publishing, Paris. Disponible en: [https://www.oecd.org/dev/americas/E-book\\_LEO2017\\_SP.pdf](https://www.oecd.org/dev/americas/E-book_LEO2017_SP.pdf)
- Suarez, L. S., Suárez, Y. P., & Arencibia, L. H. (2017). La inserción al empleo con enfoque de equidad de género/Insertion to Employment with a Gender Equity Approach. Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 5(2), 191-202. Disponible en: <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/205/191>
- Weller, J. (2009). El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3738/S2009908\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3738/S2009908_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes (Vol. 28). United Nations Publications. Disponible en: [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=-ufiGA0gFsQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=related:IKmmWyY9e6DabM:scholar.google.com/&ots=oMf-YJabka&sig=tDr0G4SOOhmSuQ\\_xVYqdikdXx7k#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=-ufiGA0gFsQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=related:IKmmWyY9e6DabM:scholar.google.com/&ots=oMf-YJabka&sig=tDr0G4SOOhmSuQ_xVYqdikdXx7k#v=onepage&q&f=false)