



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Social

Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Social

Autores:

Cristina Alexandra Morales Moscoso

CI: 0106842990

Jonnathan Fernando León Pacheco

CI: 0105073373

Director:

Mgst. Juan Fernando Ñauta Díaz

CI: 0104442355

Cuenca, Ecuador

06/12/2018



Resumen:

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la percepción sobre el acceso al empleo formal en la ciudad de Cuenca por parte de personas transgénero y transexuales femeninas. Las personas que participaron en esta investigación fueron 10 personas transexuales y transgénero entre ellas profesionales, trabajadoras sexuales y peluqueras. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo y un análisis temático en la construcción de resultados, para la recolección de información se emplearon cuatro historias de vida y dos grupos focales. Como resultados importantes se destaca la percepción de las mujeres transexuales y transgénero del empleo formal como espacio restringido. También se hallaron como otros resultados la percepción del empleo formal como un vínculo social y un espacio que otorga dignidad a este grupo de personas.

Palabras clave. transexuales, transgénero, percepción, empleo formal, dignidad, vínculo social.



Abstract:

The purpose of this research was to identify the perception of access to formal employment by transgender and female transsexual people in the city of Cuenca. The people who participated in this research were ten transsexual and transgender women, including professionals, sex workers, and hairdressers. This study had a qualitative approach and a thematic analysis in the construction of results. For the collection of information, there were used four life stories and two focused groups. As important results, the study found the perception of transgender and transgender women about formal employment as a restricted space for them. Other results were also the perception of formal employment as a social link and a space that grants dignity to this group of people.

Keywords. transsexual, transgender, perception, formal employment, dignity, social link.



ÍNDICE DE CONTENIDO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
PROCESO METODOLÓGICO.....	20
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24
▪ Género	24
▪ Anormalidad.....	25
▪ Diversidad sexual.....	26
▪ Estigma	27
▪ Derecho al trabajo.....	28
▪ Empleo formal.....	30
▪ Empleo informal.....	30
▪ Acceso al empleo formal.....	31
▪ Estigma y Discriminación en el acceso al empleo formal.....	32
▪ Oportunidades laborales percibidas.....	35
▪ Trabajo Digno.....	35
▪ Empleo como vínculo con la sociedad.....	36
▪ Percepción compartida sobre el acceso al empleo formal	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro número 1 Caracterización de los participantes.....	20
---	----



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Cristina Alexandra Morales Moscoso en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 06 de diciembre de 2018

Cristina Morales

Cristina Alexandra Morales Moscoso

C.I: 0106842990



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Jonnathan Fernando León Pacheco en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 06 de diciembre de 2018

Jonnathan Fernando León Pacheco

C.I: 0105073373



Cláusula de Propiedad Intelectual

Cristina Alexandra Morales Moscoso autora del trabajo de titulación "Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 06 de diciembre de 2018

A handwritten signature in blue ink that reads 'Cristina Morales'.

Cristina Alexandra Morales Moscoso

C.I: 0106842990



Cláusula de Propiedad Intelectual

Jonnathan Fernando León Pacheco autor del trabajo de titulación "Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 06 de diciembre de 2018

A handwritten signature in blue ink, reading 'Jonnathan León', written over a horizontal line.

Jonnathan Fernando León Pacheco

C.I: 0105073373



Fundamentación Teórica

En la percepción sobre el acceso al empleo formal de personas transexuales y transgénero, se identifica como una problemática la discriminación laboral, misma que se origina por distintas creencias sobre en este caso el género, la sexualidad, lo normal, el estigma y la exclusión. Estas conceptualizaciones explicarían las percepciones y situaciones que experimentan las personas transexuales y transgénero cuando van a solicitar un empleo formal.

En la sociedad, persiste una visión binaria de sexo y género con tendencia hacia lo “heteronormado” (Núñez, 2011), que es evidente en distintos espacios de interacción social, siendo uno de ellos el contexto laboral.

El género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual, como concepto el género surge en el campo psicológico en los años sesenta con los trabajos de Stoller (1964) en los que concluye que “la influencia de las asignaciones socioculturales, a través de los ritos, las costumbres y la experiencia personal determinan la identidad y el comportamiento femenino o masculino y no el sexo biológico (Hernández, 2006).

Funcionalmente el género, determina conductas y roles, Parsons (1962) afirma que los papeles o roles de género corresponden con el sexo biológico, y se definen por las funciones económicas y sexuales, de esta manera según el autor, la capacidad del hombre para el trabajo instrumental (público, productivo o gerencial) se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar aspectos familiares y de crianza de los hijos (Citado en Lamas, 2013, p.22).

Este concepto tradicional de la funcionalidad de género es cuestionado por Mead quien en 1935 afirma que los conceptos de género eran culturales y no biológicos y podían variar ampliamente en entornos diferentes, esta diferenciación abarca también las conductas o prácticas de hombres y mujeres (Lamas, 2013, p.23).

Las distintas conceptualizaciones sobre género constituyen la raíz de los intentos de establecer un orden social, en el que tradicionalmente se ha instaurado y se ha mantenido una



visión dicotómica para clasificar los cuerpos y los comportamientos, y que se conoce desde la teoría como “binarismo de género”. Este binarismo de género se explica como “la noción de que de los cuerpos machos y los cuerpos hembras se derivan naturalmente disposiciones diferenciadas de sentir, percibir, pensar y actuar” (Núñez, 2011, p. 48), de esta forma el binarismo de género se corresponde con un “binarismo sexual” que se define como la “ideología y la práctica de construir dos sexos de los cuerpos humanos, ligada a una visión reproductivista de la sexualidad y su heterosexismo” (Núñez, 2011, p. 43).

Este enfoque hetero sexista trasciende del ámbito de la sexualidad hasta llegar a ser la norma que rige el comportamiento social, y se manifiesta en distintos niveles incluyendo el laboral. Se puede hablar en este sentido de una “heteronormatividad”, que “no solamente requiere de prácticas que se inscriban dentro de ese modelo binario, sino que, principalmente se posea una apariencia que haga pensar a los otros que nos vigilan que nos identificamos con las prácticas legítimas que la convivencia social excluyente propone” (Arteaga, 2009, p. 91) es decir, no basta con actuar como un hombre o como una mujer, hay que parecerlo.

Al hablar de la heteronormatividad, se entiende a los “hetero” como lo normal, de esta manera se construyen creencias y concepciones de normalidad, lo que es y lo que no es, todo aquello que se aleje de la norma, (lo hetero) se considera “anormal” y “desviado” (Arteaga, 2009). La persona transexual y la persona transgénero, se encuadran de forma evidente en lo “anormal y desviado”, porque en términos burdos no superan el número de personas heterosexuales a nivel mundial, y más específicamente por una composición social heteronormada, que ya se contextualizó en párrafos anteriores.

Siendo la “anormalidad”, el enfoque que nos ayudará a comprender la realidad de personas que se separan de la norma, resulta importante caracterizar al sujeto “al anormal”, esta construcción de lo anormal, sería explicada por varios autores, tomando como referencia para



este trabajo a Foucault (1970) que si bien se enfocaban en el análisis del poder, y no precisamente con un enfoque de género, en su obra “Los anormales”, intenta explicar “la anomalía” en donde define al anormal como “el monstruo humano”, “el individuo a corregir” y “el masturbador”, estas tres figuras según Foucault son los tres elementos de lo anómalo durante el siglo XVIII, a estas tres se suma el “monstruo sexual” que se ignoraba hasta el siglo XIX.

El “monstruo humano”, primer elemento de la anomalía, para Foucault es esencialmente una noción jurídica, porque este monstruo es a partir de su existencia y su forma en sí una violación no solo de leyes sociales, sino de leyes de la propia naturaleza. Este individuo resulta una combinación de lo prohibido y lo imposible para una sociedad, en donde “el hombre normal”, pretenderá reducir y confiscar los rasgos propios del “monstruo”. Este monstruo es en esencia la infracción de la ley, misma que no genera una respuesta legal, sino que será distinta, será la violencia, o la supresión, cuidados médicos o la piedad, su marco de referencia es la sociedad y naturaleza. Ese monstruo es en palabras de Foucault, “la forma natural de la contra naturaleza, y en ese sentido podemos decir que el monstruo es el gran modelo de las pequeñas diferencias, en donde el problema principal será encontrar la causa de estas desviaciones y anomalías” (Foucault, 1970, p. 59).

La segunda figura, de lo anormal, es el individuo a corregir que involucra estructuras básicas, es decir su marco de referencia es la familia. El individuo a corregir es “un incorregible a quien se va a poner en medio de un aparato de corrección” (Foucault, 1970, p. 60). En este individuo se prueban múltiples técnicas y procedimientos de domesticación para arreglarlo, esfuerzos familiares, internamiento, etc.

El tercer elemento es el “masturbador” que, para Foucault aparece en el siglo XIX, y tiene como marco de referencia a todo lo cercano y que gira alrededor del individuo y su cuerpo.



Para Foucault, este tercer individuo se asocia al acto de la masturbación, una práctica común pero que se oculta, se esconde, se mantiene como un secreto, así esta figura lo que todo el mundo sabe, pero no comunica o simula ignorar (Foucault, 1970). Se define al desviado sexual como aquel transgrede lo natural, social y jurídico, dentro de esta categoría por muchos años se le colocaba a toda persona que en la persona cuya sexualidad y manifestaciones de la misma no encajaban con el orden establecido (Foucault, 1970).

Para Foucault (1990) esta construcción de la normalidad, lleva implícita un ejercicio de poder, Foucault en 1990 citado por Piedra en 2004 expone que:

El poder se ejerce a partir de una multiplicidad de relaciones que no son igualitarias y a su vez son móviles y no son superestructurales. Las formas de fuerza que se forman, actúan y se enfrentan en cualquier tipo de espacio, la familia, los aparatos de producción y los enfrentamientos locales, son el soporte de la relación que le da la fuerza, que le permite circular, que lo redistribuye, de acuerdo con las acciones que los sujetos realizan, de cómo reaccionen y cómo se relacionan; es por tanto una acción intencional.

En la sociedad quienes “dominan” se valen de distintos instrumentos “artefactos del poder”, según Rodríguez (1999), la sexualidad es uno de ellos, este aspecto del dispositivo adquiere una importancia particular pues nos permite hablar de “el dispositivo de la mujer”, o del “dispositivo sexo/género” (citado por Piedra en 2004).

Se genera una relación poder/ verdad respecto al sexo/género, los individuos que dominan determinarán creencias, normas, reglas, costumbres y prácticas deseables y aceptables en la sociedad y que se remiten a hombres y a mujeres, generalmente con una intencionalidad clara y en relaciones desiguales (Foucault, 1990), si lo relacionamos con lo expuesto anteriormente, desde el poder que ejerce la clase dominante y comúnmente identificada como heterosexual, impacta en múltiples contextos, del que no escapa el laboral, eje de este trabajo.

Dentro de estas relaciones de poder ejercidas en la sexualidad, como en cualquier otra forma de ejercicio de poder están presentes las resistencias, Foucault (1999) afirma que “la resistencia



no se refiere a frentes opuestos, con la resistencia el sujeto gana libertad” (citado por Piedra en 2004). Esta resistencia al poder y a lo que domina en el ámbito de la sexualidad, se encarna en el concepto de la “diversidad sexual”.

La diversidad sexual, es un término nuevo que representa una lucha social, cultural, y política en las relaciones sociales que ha mantenido en la opresión, segregación, violencia, marginación, dominación y desprecio a toda persona que se sale de la norma, y que en términos de Foucault son “anormales” o “desviados sexuales” (Foucault, 1975). Algunas de las diferencias sexuales contenidas en la diversidad sexual son aquellas mujeres que aman a otras mujeres, hombres que transgreden los límites de lo que se considera masculino o femenino en su comportamiento y cuerpo (Núñez, 2011):

La diversidad sexual tiene tres usos comunes y problemáticos: 1. Su uso como eufemismo o forma “decente” para referirse públicamente a individuos o grupos estigmatizados con palabras consideradas vulgares; 2. Su uso como término sombrilla para agrupar a individuos o grupos estigmatizados por sus prácticas sexuales o su identidad sexo-genérica y 3. Su uso para referirse a la otredad de la trilogía de prestigio macho-masculino-heterosexual (Núñez, 2011).

Esta diversidad sexual, considerando su definición y uso, es un término que contiene a la persona transexual y transgénero, mismas que luchan contra una ideología hegemónica de sexo/género y por su inclusión social.

Desde un enfoque constructivista y psicosocial, la transexualidad hace referencia a aquellos “varones y mujeres que en el ámbito biológico experimentan una discrepancia entre su cuerpo y su sentido de identidad sexual y se someten a una operación quirúrgica con el fin de transformar sus órganos genitales externos y realizar otras modificaciones corporales” (Núñez, 2011, p. 47). De la misma manera, la persona transgénero desde este enfoque es “la persona transgresora del género (masculino o femenino) que la sociedad espera y trata de imponer a partir del sexo biológico” (Núñez, 2011, p. 47)



Se suele confundir o agrupar en un mismo término a la persona transexual y a la transgénero, pero según Núñez (2011), existe una diferencia, en la transgeneridad la transgresión del género, además de involucrar la imagen implica la modificación de rasgos sexuales secundarios, por ejemplo, remoción de vello o crecimiento del mismo. Pero en la transexualidad se modifican rasgos sexuales primarios, como por ejemplo los genitales. La sexualidad que no adopta las características de lo heteronormado “en mayor o menor grado se considera como pecaminosa, mala, inmoral, antinatural, perversa, rara, sucia, maniaca, enferma, etc.” (Núñez, 2011, p. 28). Y esta situación lleva a que sean víctimas de múltiples violencias.

Las personas transexuales y transgénero, experimentan situaciones de exclusión en diversos ámbitos sociales. Esta exclusión se debe a una visión que un grupo dominante tiene del “diferente” que generalmente es una visión prejuiciada, y que conduce en muchos casos a acciones discriminatorias, (Goffman, 1961), se explica en el caso de los trans que el origen de la discriminación y violencias que atraviesan, se debe a la “transfobia que es el miedo irracional que se expresa en violencia, desprecios o rechazo de las personas transgénero o transexuales” (Núñez, 2011, p. 126).

La persona transexual y la persona transgénero, en tanto se identifique como trans-femenina, o trans- masculina, se esforzará por ajustarse en cierto grado a la sociedad hetenormativa, ya sea con intervenciones quirúrgicas de re asignación de sexo, o con el uso de implementos que socialmente se catalogan adecuados para hombres y para mujeres, exagerando sus rasgos, etc. todo ello para que la sociedad legitime su identificación sexo genérica, y como una construcción de identidad propia. La persona trans, convive entre el hecho de que desborda la normalidad, con tendencia a ser etiquetado como “anormal” y “desviado sexual”.



Las personas transexuales y transgénero, se encuentran inmersas en relaciones de poder, visiblemente desiguales, en donde no gozan de las mismas oportunidades que otras personas, generando una resistencia a través de sus esfuerzos por visibilizar su condición, como se expone en párrafos anteriores a través de esta resistencia la persona transexual y transgénero, no lucha de forma antagónica o violenta con quienes dominan, sino más bien se hacen presentes ya sea en la informalidad o en oficios en los que puedan ser libres de expresar su identidad sexual sin ser juzgadas.

Contrastando el paradigma del binarismo de sexo y género, y la categorización de “anormalidad” en cuanto a los transexuales y transgénero, surge la diversidad sexual, como alternativa para el entendimiento y que debe ser considerada en la creación de dispositivos de inclusión y prevención de discriminación hacia toda persona sin importar su identificación sexo genérica u orientación sexual. Esta innovación dentro del ámbito de género, sexualidad y sociedad se enfrenta a una realidad muy contradictoria.

“La sociedad establece los medios para categorizar a las personas y el complemento de atributos que perciben como corrientes y naturales en los miembros de cada una de esas categorías” (Goffman, 1963, p. 14). La persona transexual y transgénero, se aleja de estos atributos corrientes y normales, lleva un estigma, una marca, el hecho de que nació con un sexo específico y haber trascendido hacia lo opuesto de lo que la sociedad esperaba de la misma, esta transición corporal y asunción de comportamientos que socialmente no corresponden a su biología, genera en muchas situaciones percepciones y prejuicios que se manifiestan en conductas discriminatorias que restringen el incorporarse a la sociedad “creemos, que la persona que tiene un estigma no es totalmente humana. Valiéndonos de este supuesto practicamos diversos tipos de discriminación, mediante la cual reducimos en la práctica, aunque a menudo sin pensarlo, sus posibilidades de vida” (Goffman, 1963, p. 17).



Transexuales y transgénero han sido poblaciones excluidas, en donde “el concepto de exclusión social aparece ligado al de ciudadanía y por lo tanto excluido será aquél que no pueda gozar de sus derechos y obligaciones plenamente” (Rizo, 2012, p. 3). Muchos individuos transexuales y transgénero enfrentan dificultades jurídicas y médicas para cambiar su identidad social, empezando por su nombre, así como por la violencia de su entorno. Estas dificultades se traducen en obstáculos para conseguir empleo, en inseguridad económica y en acoso policiaco y vecinal que, a menudo, repercuten en su capacidad para solventar los gastos médicos involucrados en su transformación (Núñez, 2011).

La discriminación, es “un modo de exclusión que se instala a partir de asignarles a distintas personas cualidades fijas y estereotipadas que las colocan en un estatus de inferioridad” (Goffman, 1963, p. 197). La discriminación se expresa en distintos niveles, siendo el caso de este estudio el empleo formal, según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos, en su estudio sobre las condiciones de vida de la población LGBTI realizada en el año 2013, un 43.8% manifiesta haber experimentado discriminación en el sector laboral.

El empleo en el contexto de derechos “es el medio para obtener otros derechos como la salud, la vivienda, la alimentación y todo aquello que mejore la calidad de vida” (Rivas, 2017, p. 71), surge un concepto aún más importante, el del trabajo digno que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (OIT, 2004).

La diversidad sexual, le apuesta a la igualdad de oportunidades y garantía de derechos para todas las personas, dentro de estos derechos consideramos importante el derecho al trabajo digno, que brindaría seguridad y autonomía económica, a todos sin que exista discriminación,



y que de hecho es un precepto que rige el marco legal y constitucional del país. “Trabajo y vida forman un paquete indisociable. Nunca deberíamos vernos ante la elección de perder el trabajo para ganar vida, mucho menos de perder la vida para obtener un trabajo” (Zubero, 2000, p. 5), un trabajo digno, implica ejercer una actividad en condiciones que no expongan a las personas a situaciones que arriesguen su vida y seguridad.

El empleo es un concepto amplio que no sólo implica el ser un medio remunerado para el cumplimiento de necesidades, sino que establece un vínculo social “a través de nuestro trabajo nos mostramos útiles a los demás, conquistando así nuestro derecho a recibir de los demás aquello que necesitamos, pero de lo que no podemos proveernos por nosotros mismos” (Zubero, 2000, p. 2), el trabajo nos incorpora a la red de intercambios que es la sociedad.

Debemos demostrar que somos “útiles” para la sociedad, es decir, para aquello que la rige y la domina: la economía. Para ella, “útil” significa “rentable”, y es rentable sólo quien es “empleable”, de manera que el derecho a vivir pasa por el deber de trabajar, de estar empleado (Zubero, 2000). Para poder laborar es necesario contar con una educación técnica y/o profesional que permita ingresar al sector productivo, en el caso específico de las personas transexuales y transgénero, muchas abandonan los estudios y no siempre pueden continuar ascendiendo de grado debido al contexto de discriminación y transfobia existente. La falta de reconocimiento de la identidad de género en los documentos oficiales puede convertirse en un obstáculo en términos universitarios, ya que una persona trans será obligada a participar con el género asignado y no con el género que se ha construido (Rivas, 2017).

El empleo formal aparece en este contexto de la necesidad de contratar personal tecnificado y especializado que requiere de formación académica, las personas trans experimentan discriminación y marginación en diversas áreas una de ellas es la escolar, desde jóvenes, chicos y chicas transexuales experimentan acoso que puede ir desde insultos y exclusiones sociales hasta la agresión física, es probable que exista un alto índice de deserción escolar debido a las



agresiones y humillaciones que generalmente comienzan desde la educación secundaria. Al abandonar los estudios comprometerán su futuro debido a que los empleos a los que pueden acceder son poco remunerados o muy riesgosos. (Rivas, 2017).

En nuestro país el sector formal, “lo componen las personas ocupadas o componen las personas ocupadas que trabajan en establecimientos con más de 10 trabajadores. También se incluyen las personas que trabajan en establecimientos de hasta 10 trabajadores, que tienen Registro único del Contribuyente (RUC) y llevan registros contables completos” (INEC, 2013).

El empleo formal se desarrolla por lo general en lo institucional y empresarial, “existen empresas e instituciones cuyas políticas internas también son discriminatorias al grado que terminan siendo un obstáculo para la consecución de la igualdad de oportunidades” (Rivas, 2017, p. 79). La discriminación que según Bornot (2012), se define como una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico, cultural y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país (citado por Rivas, 2017).

“En el interior de las empresas e instituciones suele reproducirse los mismos esquemas que encontramos en la realidad social, es decir, se encontrarán los mismos prejuicios y estereotipos racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos que pueden encontrarse en la calle” (Rivas, 2017, 78). En el caso de la población transexual y transgénero, en el trabajo formal son claramente visibles las restricciones que enfrentan, ya que la cultura los y las define y entiende de cierta manera, asociándolas generalmente a determinados oficios y ocupaciones específicas y estereotipadas, que sumado a sus experiencias tempranas de discriminación ha limitado su acceso a un empleo formal.



Estas limitaciones en el acceso a un empleo formal, ha hecho que las personas transexuales y transgénero se vinculen al sector del empleo informal que

Corresponde a establecimientos económicos que poseen hasta 10 trabajadores y no tienen registros contables completos o no tienen RUC, comprende a personas que trabajan por cuenta propia y a empleadores que emplean uno o varios empleados de manera continua, no tienen registros contables completos o no tienen Registro Único de Contribuyentes RUC y su tamaño es de hasta 10 trabajadores (INEC, 2013).

Dentro del empleo informal los trabajadores se han denominado «informales» debido a que no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario, los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad (Oficina Internacional del trabajo Ginebra, 2002).

Según Alcaráz en 2008 citado por Rivas en 2017, además de los prejuicios sociales que les impiden, por ejemplo, acceder al mundo del trabajo formal y al ejercicio profesional, en el ámbito del Estado las personas travestis, transgénéricas y transexuales son constantemente agredidas por la policía y el sistema judicial, educativo, de salud pública, etcétera. Esta situación obliga a muchas de ellas al comercio informal e incluso al trabajo sexual comercial, lo cual incrementa los riesgos a los que se exponen. Un 49% de la población LGBTI, según el INEC en el 2013, trabaja como vendedores de comercios y mercados y un 15.9% manifiesta estar vinculada al trabajo sexual.

El fin del presente estudio es identificar la percepción que tienen las personas transexuales y transgénero respecto a situaciones de discriminación en el acceso al empleo formal, que se complementa con identificar cuáles son las oportunidades laborales reales que las personas transexuales y transgénero perciben como accesibles en el empleo formal.



Proceso metodológico

La presente investigación ha tenido un enfoque cualitativo, no se ha producido la manipulación de variables, se ha explorado la problemática a partir de la perspectiva de los participantes, relatando tal y como aparece, en un ambiente natural y relacionado al contexto. Para la construcción de resultados se empleó el análisis temático.

Participantes

En la investigación participaron diez personas cinco transexuales y cuatro transgénero, dos con título de tercer nivel que laboran en un espacio formal y ocho laboran en estéticas y como trabajadoras sexuales; dos de las participantes son originarias de Cuenca, seis provienen de la región Costa del país y dos son de nacionalidad colombiana.

Tabla 1

Personas transexuales y transgénero de la ciudad de Cuenca

Pseudónimo	Identidad sexo genérica	Ocupación	Tipo de empleo
A01	Transexual	Trabajadora sexual	Informal
A02	Transexual	Trabajadora sexual	Informal
A03	Transgénero	Peluquería	Formal
A04	Transexual	Trabajadora sexual	Informal
A05	Transexual	Trabajadora sexual	Informal
		Peluquería	Formal
A06	Transexual	Peluquería	Formal
A07	Transgénero	Peluquería	Formal
A08	Transgénero	Trabajadora sexual	Informal
		Peluquería	Formal
A09	Transgénero	Psicóloga Clínica	Formal



Características de los participantes a quienes se aplicaron las técnicas de Grupo Focal e Historias de vida

Fuente: Elaboración propia

Categorías exploradas

Las categorías teóricas, que se han explorado en la investigación se detallan a continuación:

- Derecho al trabajo: el trabajo como parte de los derechos humanos, sociales y culturales y su cumplimiento resulta de vital importancia para entender la complejidad de la situación laboral de los participantes.
- Empleo formal: El empleo formal aparece en este contexto de la necesidad de contratar personal tecnificado y especializado que requiere de formación académica.
- Acceso al empleo formal: en la búsqueda y acceso a un empleo formal intervienen y se consideran diversas condiciones que aseguran o limitan el acceder al mismo (Rivas, 2017).
- Discriminación en el acceso al empleo formal: “En el interior de las empresas suele reproducirse los mismos esquemas que encontramos en la realidad social, es decir, se encontrarán los mismos prejuicios y estereotipos racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos que pueden encontrarse en la calle” (Rivas, 2017, 78).

Instrumentos

Se aplicaron cuatro historias de vida, a cuatro personas, dos transexuales y dos transgénero, con el fin de identificar las experiencias de las personas transexuales y transgénero respecto a su identidad y al acceso al empleo. La información obtenida permitió caracterizar el contexto y condiciones de su identidad y su influencia en el acceso al empleo formal.

Se llevaron a cabo dos grupos focales, uno inicial con cuatro participantes, tres transexuales y un transgénero que se complementó con un segundo que tuvo la concurrencia de cinco



participantes, dos transexuales y tres transgénero con el fin de profundizar en las percepciones respecto a la situación del acceso al empleo formal en Cuenca, y para conocer las oportunidades que perciben como accesibles en lo laboral.

Procedimiento

Se partió de un muestreo de expertos, por lo que se contactó a un especialista y miembro activo del colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales y Transgénero e Intersex (LGBTI) “Silueta Cuenca”, quién facilitó los contactos de un grupo de personas trans que se reúnen periódicamente, para el acercamiento con los participantes de este estudio.

Se realizó un muestreo de “casos - tipo” “esta muestra se utiliza en estudios de tipo cualitativo, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información. En estudios con perspectiva fenomenológica, donde el objetivo es analizar los valores, ritos y significados de un determinado grupo social” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 397).

A partir de la identificación de un grupo de personas transgénero y transexuales que trabajan en la ciudad y mayoritariamente están vinculadas al trabajo estético y sexual; se produjo un primer acercamiento con una de ellas, dueña de una estética en donde se reúnen periódicamente. Esta participante las convocó a una reunión, misma a la que acudimos para informar sobre la investigación y se decidió recolectar información.

Se elaboró un primer grupo focal con un total de cuatro participantes, se convocó a un segundo grupo focal al que acudieron otras cuatro participantes y la dueña del local que no participó del primer grupo focal.

Posterior a los grupos focales se aplicaron las historias de vida, en las biografías y las historias de vida, “el investigador debe obtener datos completos y profundos sobre cómo ven los individuos los acontecimientos de sus vidas y a sí mismos” (Hernández, Fernández y



Baptista, 2014, p. 437), para ello se formuló una guía en donde se divide el ciclo vital por etapas, en donde se destacan hitos importantes de las distintas etapas de la vida, relacionados con familia, identidad, educación y empleo y que estaban orientadas por las categorías conceptuales y operativas planteadas para este efecto.

Análisis de información

Una vez recolectada la información en las sesiones de grupos focales y las historias de vida, se organizó la información para su análisis, se procedió a la transcripción de audios y anotaciones obtenidos en los grupos focales e historias de vida, se identificaron unidades de análisis (significados), en la información, que correspondían a temas de género, anormalidad, diversidad sexual, estigma, derecho al trabajo, empleo formal, empleo informal, acceso al empleo formal y discriminación en el acceso al empleo formal.

Estos dominios fueron codificados, para facilitar el proceso de análisis, se crearon dos matrices en el programa Excel 2010 para el ordenamiento de la información, con los dominios codificados en donde se ubicó la información obtenida según correspondía, para la construcción de resultados se elaboró un análisis temático.

Aspectos éticos

Previa la aplicación de las herramientas, se informó a los participantes de los objetivos general y específicos de la investigación, considerando las normas éticas del trabajo psicológico de la American Psychological Association (APA), que garantizan la participación libre y voluntaria de los actores en el estudio, el anonimato y seguridad de la información obtenida que se empleó para fines netamente académicos e investigativos, y que se explica con detalle en el consentimiento informado firmado por los participantes (Anexo 3).



Resultados

La investigación partió de una contextualización de la construcción y expresión de la identidad transexual y transgénero, enfocándonos en experiencias de exclusión y discriminación en lo laboral, se emplearon para este fin cuatro historias de vida. Para abordar la temática específica de la percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal, se aplicaron dos grupos focales en los que los ejes de investigación fueron la experiencia laboral y sus percepciones sobre el acceso a un empleo formal. Los resultados se elaboraron a partir de un análisis temático

Género

Según Parsons en 1962 citado por Lamas en 2013 la capacidad del hombre para el trabajo instrumental (público, productivo o gerencial) se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar aspectos familiares y de crianza de los hijos.

La identidad transexual y transgénero se contraponen a esta visión binaria del género, así ellas con órganos sexuales masculinos asumen los roles y conductas tradicionalmente adjudicados al sexo opuesto, esta construcción de su identidad sexo genérica, empieza desde la niñez y continúa en la adolescencia etapas en las que comúnmente se producen las primeras experiencias educativas, que facilitan o limitan las posibilidades de acceder a un empleo formal en el futuro. (A5) *En un colegio particular, sin nombre, ahí es cuando me empezaban a molestar, me decían meco, me hacían bullying, me quejaba con los Licenciados y ellos no hacían nada*, el manifestar su identidad en esta etapa les produjo cierta inestabilidad y deseos de abandonar los estudios lo que limitaría su acceso a un empleo formal (A5) *yo pienso que tal vez es por la falta de estudios, la falta de oportunidades, porque no todas somos profesionales por ejemplo en el ámbito de informática, ni de contabilidad ni nada de ese tipo de cosas y casi*



todas recurrimos a lo que es el estilismo o de prepago y cosas así... no todas tenemos la preparación.

Las participantes refuerzan esta idea al sostener que sería más fácil acceder a un empleo formal si ocultan su identidad de género, (A8) *A nosotros los que nos vestimos como varón se nos abren más puertas*, consideran la expresión de su identidad de género, opuesta a lo socialmente normal, un limitante para solicitar un empleo, (A1) *uno puede averiguar por teléfono un trabajo y ya cuando ya va uno para la entrevista te ven de arriba abajo y a veces ni te atienden, pero te dicen no y te*

Consideran el ser heterosexual una norma que se reproduce en el empleo formal (A3) *lo normativo dice que este empleo es para alguien hetero sea mujer o sea hombre entonces tendría que trascender esa visión para poder acceder a un empleo.*

Anormalidad

La categoría teórica de la anormalidad, se evidencia según las participantes en el acceso a un empleo formal, de esta forma si desean acceder a un empleo formal son vistas como anormales, o algo “extraño” y que debe ser apartado (A3) *yo me quería desempeñar de algo tal vez de recepcionista en un hotel, y yo me fui y chuta como que me vieron medio raro[...] entonces desde que me vieron dijeron bueno y esto ¿qué es?, ¿qué hace aquí? O ¿qué quiere?;* (A1) *le rechazan a uno sólo por ser trans como si fuera uno un monstruo, un fenómeno o una persona de otro mundo.*

El individuo a corregir, parte del concepto de la anormalidad y es “un incorregible a quien se va a poner en medio de un aparato de corrección” (Foucault, 1970), las personas transexuales y transgénero en caso de ser aceptadas en un empleo formal, deben hacer cambios, “corregir” aspectos relacionados a su identidad de género, que para sus empleadores estarían afectando su aceptación y desenvolvimiento en su empleo, (A9) *me maquillaba, me ponía... me delineaba*



los ojos me iba con aretes y así me iba a consulta atender a los pacientes, hasta que llegó una chica que... o sea ya yo le vi que me vio mal, desde el inicio [...] habían dicho que yo le había tratado mal a una paciente, que yo le había insultado a la paciente, que le había mandado sacando por la puerta a lo que yo me reí porque sabía que eso nunca pasó, incluso en la institución dieron fe de que eso jamás había pasado me dio la sugerencia de que por favor yo no vaya con aretes, no vaya delineándome los ojos, se cuestiona su trabajo en virtud de su identidad de género, por lo que para “evitar” inconvenientes se sugiere que actúen de acuerdo a su sexo biológico.

Diversidad sexual

Lo importante del paradigma de la diversidad sexo genérica, ha sido la visibilización de las personas transexuales y transgénero, superando la visión binaria de género que ha permitido el surgimiento de leyes anti discriminación y reconocimiento legal de estas identidades, que deberían garantizar el acceso a un empleo formal, que les ofrecería mayor seguridad y que responde al derecho universal al trabajo. Las personas transexuales y transgénero también se apoyan en la posibilidad de que en sus documentos de identidad pueden cambiar legalmente de género y sentirse más protegidas (A10) *si yo ya me vía como mujer y me sentía como mujer, pero realmente, eh... en mi cédula, en mi nombre, en mi registro civil, decía masculino, me van a empezar a molestar.*

Este reconocimiento en sus cédulas, para las participantes, debería garantizar que su género sea igualmente reconocido por los demás, y en este caso por los empleadores, sin embargo manifiestan que cuando van a solicitar un empleo formal a pesar de que en su cédula consta el género femenino, son vistas como transexuales y transgénero, por lo que sus documentos de identidad resultan en muchos casos insuficientes (A1) *Si en un empleo consideran a una persona hetero y yo presento mi carpeta y mis papeles como aparece en mis documentos como*



género femenino y el momento de verme me ven como una trans, pero deberían aceptarme porque ya está en mi documento.

Estigma

La persona transexual y transgénero, se aleja de estos atributos corrientes y normales, lleva un estigma social, este estigma suele ser evidente y difícil de ocultar, generando respuestas de exclusión y discriminación, esta violencia originada por una expresión de su identidad, que va en contra de lo heteronormado, con el tiempo afecta la vida de las personas transexuales y transgénero en todos los ámbitos de su vida como en el ámbito laboral. Las participantes manifiestan que cuando van a solicitar un empleo formal, el estigma de ser transexual y transgénero, es la causa de que no se les contrate *(A1) nos tienen como lo peor, como chicas malas entonces siempre botan nuestra hoja de vida nos hacen a un lado y siempre prefieren a otras personas.*

Según manifiestan las participantes para los empleadores una mujer transexual o transgénero, generalmente se asocia al trabajo sexual o de calle, y de estética así como a un comportamiento “no moral”, por lo que en el acceso al empleo formal, se ponen barreras y se cuestionan según ellas, no tanto sus capacidades para algún puesto, sino más bien sus conductas, que generalmente se basan en creencias producidas por el estigma que poseen, *(A9) algunas personas piensan que tengo una vida alocada que he estado con uno y otro hombre, que voy a discotecas que me acuesto con todos, o sea que ellos sí tienen ese prejuicio y son personas que digamos que de la comunidad LGTBI que tienen ese mismo prejuicio.*

Derecho al trabajo

La igualdad de oportunidades y garantía de derechos es aplicable para todas las personas, dentro de estos derechos consideramos importante el derecho al trabajo digno, que brindaría



seguridad y autonomía económica, a todos sin que exista discriminación, y que de hecho es un precepto que rige el marco legal y constitucional del país (Zubero, 2000).

El cumplimiento del derecho al trabajo guarda estrecha relación con la igualdad de oportunidades, en este tema las participantes perciben que su condición es el hecho que justifica que no se cumpla su derecho de acceder a un trabajo digno, y para ellas un trabajo digno tiene lugar en la formalidad, que sería algo estable y seguro (A2) *pues un trabajo que tenga su horario su salario básico mensual, su seguro, su personal y... en que sea con profesionalismo*

(A1) no nos brindan más oportunidades, no hay medios de empleo para poder trabajar en una empresa, por ser trans ya sabe uno la respuesta que le van a decir, que no que no hay oportunidades para ti, está desigualdad de oportunidades se debe según las participantes, a que no existe una garantía para el acceso a un empleo formal y seguro para su colectivo, en donde los recursos legales no superan lo que la sociedad ha legitimado como auténtico, (A2) pedir a la sociedad pues es un derecho que estamos exigiendo.

A pesar de que expresan que existen ordenanzas y leyes constitucionales, para la no discriminación en todos los ámbitos sociales incluyendo el laboral, lo legal no resulta suficiente ante lo que la cultura dominante ha declarado aceptable y deseable, ser transgénero y transexual no es deseable, los valores sociales se sobreponen a la ley, las sanciones legales no tienen peso en contraste con los señalamientos sociales y no puede trascender las creencias y tradiciones sostenidas por la macro estructura social.

En este marco de derechos, las participantes perciben como una vía para el cumplimiento de su derecho al trabajo alcanzar una representatividad pública y política (A1) *una gobernante trans sabría qué es lo que necesitamos y todas las condiciones. Solo una persona que está o ha estado en iguales condiciones a ellos puede legislar en beneficio de ellos, en el sector formal según ellas se deberían incorporar señalamientos claros para acceder a un empleo, (A01) Sacar*



unos derechos especiales para la comunidad LGBTI, trans lesbianas, gay, porque igual a nosotras nos violan muchos derechos, se mantienen en que la política pública tiene deudas con ellos, y debe implementar medidas de restitución y reparación de derechos, es una obligación del Estado.

Empleo Formal

El empleo formal para las participantes es aquel que cumple con ciertas condiciones consideradas desde la teoría, como las de contar con un número de trabajadores asegurados, y que cuentan con el RUC (INEC, 2013), de esta manera para las participantes sus negocios de peluquería son empleos formales, (A3) *yo tengo mi pequeño negocio y para mí es un empleo formal y tengo chicos que trabajan conmigo y gozan de beneficios, sin embargo no empatan con otros parámetros legales del empleo formal, como llevar registros, realizar contratos escritos, contar con trabajadores (as) asalariados (as), etc,*

Los actores coinciden con la teoría en que el empleo formal es un sector en donde se requiere tener un conocimiento y dominio de un área específica y que se adquiere en la formación académica (A2) *así una profesión me entiende, a más de ello para las participantes un empleo formal, es algo estable con un salario, pero aún más importante un empleo formal los visibiliza, es un empleo en donde la sociedad nota su condición diversa, (A3) saben a qué lugar van y qué tipo de personas les van a atender.*

El empleo formal, para las participantes les permitiría el cumplimiento de otros derechos que mejorarían sus condiciones de vida (A4) *por el mismo hecho de tener un empleo formal fuéramos aseguradas y gozáramos de una salud digna, la percepción que las participantes tienen del empleo formal, es que éste les otorga estabilidad, salario y el reconocimiento social (A7) seguro o sea es tener una profesión en donde la gente vea que somos capaces de también contribuir con toda la sociedad.*



Empleo informal

Dentro del empleo informal los trabajadores se han denominado «informales» debido a que no están reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario, los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad (Oficina Internacional del trabajo Ginebra, 2002).

Cuando por condiciones sociales excluyentes no acceden a un empleo formal se incorporan a empleos informales, que las participantes definen como que para ellas actividades en la que no están respaldadas por leyes de ningún tipo, y que son objeto de intensificación de la discriminación hacia ellas, (A2) *mi empleo es informal porque uno pasa en la calle, hay días que hay, días que no hay a veces hay que pasar frío, muchas veces hasta hambre porque uno sale a rebuscar qué hay para el siguiente día y a veces hay peligro porque es algo informal.*

En nuestro país el sector informal se relaciona generalmente con actividades de comercio, agricultura y servicios que no cumplen con estatutos específicos de la formalidad, en el caso de las participantes de este estudio, comúnmente se vinculan al trabajo sexual y de peluquería, lo que para las participantes incrementa su vulnerabilidad y el rechazo social que perciben, (A8) *ejercer la prostitución, pues porque al fin y al cabo vienen las enfermedades, muerte, violencia, agresiones, drogadicción, (A1) la sociedad no lo ve bien, (A6) la sociedad no nos acepta.* En condiciones de informalidad, a más de riesgos, las participantes encuentran un espacio en donde pueden acceder a recursos monetarios, y en donde su identidad no es cuestionada, incluso expresan que rechazarían una oferta de empleo formal si esta no permite manifestar su identidad de género (A2) *preferiría uno pues rechazar la oportunidad, pero seguir viviendo como nosotras nos sentimos bien.*



Acceso al empleo formal

Las participantes consideran que sí acceden a un empleo formal, pero en condiciones estrictamente limitadas al oficio de la estética y peluquería, y si en caso se incorporan a otros empleos para ellas formales, perciben discriminación y exclusión, (A9) *o sea por el mismo hecho de que eres un chico vestido de mujer entonces ya no tienes ese mismo respeto o valor como el resto de personas, consideran que por su identidad de género se duda de su capacidad (A9) si hay algo que no me gusta en la vida es que duden de mis capacidades y o sea yo digo pueden incluso insultarme y todo lo que quieran, pero a mí cuando dudan de las cosas que yo hago de mis capacidades, creativa académica.*

Otras experiencias de acceso a un empleo formal refuerzan esta percepción de las participantes de que en el mejor de los casos cuando se incorporan a un empleo formal son recurrentes actitudes negativas hacia ellas, (A3) *a un almacén fui una vez pero desde el primer día no me gustó y me salí porque me empezaron el primer día gritando, (A2) yo en un principio sí trabajaba en una empresa, pero cuando era hombrada, pero en la Costa, trabajaba en una exportadora de alimentos, yo clasificaba camarones, de ahí sí vine acá en Cuenca, yo intenté trabajar en un lugar aquí en Cuenca me fui recurrí a una chifa y dejé mi carpeta y al siguiente día me dicen que no querían, de ahí no intenté más y recurrí a la vida más fácil.*

Estigma y discriminación en el acceso al empleo formal

Para ser considerado empleable, en el empleo formal, influye la formación académica, las participantes por un lado expresan que necesitan formarse, pero esto se contrapone con sus experiencias tempranas de exclusión en la educación y demás espacios, (A7) *no nos formábamos como profesionales para poder eh... acceder a un empleo formal.*

En el discurso de las participantes se evidencia que no sólo es cuestión de formación académica, pues se consideran “empleables”, (A3) *estamos capacitadas yo pienso,*



simplemente el hecho es que aquí no somos aceptadas no somos bien vistas. Consideran que están preparadas para incorporarse al empleo formal, de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, sin embargo, su identidad de género, al ser evidente genera dinámicas de exclusión explícitas o en su defecto una situación de discriminación oculta por no resultar conveniente para la actividad de las empresas.

Las participantes reconocen ser portadoras de un estigma (A3) *somos la parte frontal y visible de la homosexualidad en general*, una marca notoria que para ellos genera distintas respuestas que se convierten en barreras para su acceso a un empleo formal y además deben estar lejos de los “normales”, no se deben mezclar en actividades distintas a las que se les ha otorgado tradicionalmente, en el caso de los transexuales y transgénero, se les traza un camino laboral, y se los separa de la mayoría, (A1) *no somos aptas para estar así eh... como dijera junto con las sociedades del día a día, el mismo hecho de ser trans, porque te ven como trans.*

La exclusión social y discriminación hacia personas transexuales y transgénero, no sólo es consecuencia del estigma que los marca, sino también se explica por las creencias estereotipadas que se tienen acerca de sus conductas, habilidades y capacidades, percepción que no sólo es compartida a nivel social sino que es asumida por las personas transexuales y transgénero, de esta forma en lo referente al acceso a un empleo se mantiene la creencia de que un transexual o transgénero se dedica a empleos específicos de peluquería y/o trabajo sexual, (A3) *por el hecho de que somos trans nos ven para la cocina y la peluquería*, y las mismas participantes de este estudio consideran como únicas opciones de empleo a estas actividades, (A4) *por el mismo hecho de que la sociedad no nos acepta escogimos lo informal, no... la prostitución así por el mismo hecho de que la sociedad no nos deja trabajar en algo formal.*



Esta exclusión se alimenta de creencias y prejuicios en los que se cuestiona si es conveniente que convivan con la sociedad en general, una sociedad hetero normada, en donde ser biológicamente hombre o mujer, instala a priori en la persona roles y actividades específicas, no se consideran sus habilidades para un empleo formal, sino la conveniencia social de que una persona transexual o transgénero labore en la empresa o institución, *(A6) me dijo que no que eso no estaba bien para la institución por lo cual me retiraron.*

Las sociedades se muestran resistentes a adaptarse a la visibilización de personas transexuales y transgénero, algunos empleadores los incluyen pero limitan su interacción social en el interior de las empresas *(A1) en las empresas también pueden recibir uno que otro, pero lo colocan por allá... en un rincón a limpiar, a guardar papeles y ya, no se los expone al público en general.*

“En el interior de las empresas suele reproducirse los mismos esquemas que encontramos en la realidad social, es decir, se encontrarán los mismos prejuicios y estereotipos racistas, sexistas, homofóbicos y transfóbicos que pueden encontrarse en la calle” (Rivas, 2017, 78). Las participantes manifiestan que en un empleo formal son más propensas a experimentar discriminación, *(A5) si te consigues un trabajo o estás en un lugar donde hay gente educada o formal ahí siempre va a haber la mofa*, su identidad y la expresión de la misma los hace sujetos de discriminación y de actos violentos, no perciben al empleo formal como un espacio en donde se respetaría su integridad, su identidad y su libertad, genera cierto temor y la resignación de que tienen un camino laboral trazado, y el intentar o siquiera pensar en salirse de esa línea, los expondrá a la misma realidad de discriminación y violencia.

Oportunidades laborales percibidas

Las participantes observaron que las oportunidades laborales para su colectivo dependen de la oferta de programas de emprendimiento para desarrollar negocios propios, a través de ello



no sólo pretenden cubrir sus necesidades propias, sino establecer redes de apoyo, para conformar fuentes de empleo, con el fin de mejorar la situación laboral de sus compañeras, (A1) *generar empleo tanto para mí, como para otras personas*; también ven una opción en optimizar los servicios de estética prestados por algunos de las participantes.

Las participantes perciben a la capacitación como un factor importante, sugieren que se concentren recursos y esfuerzos dirigidos a que puedan culminar sus estudios, para de esa manera acceder a empleos formales.

Trabajo digno

Uno de los aportes más importante de las participantes es que no importa la actividad (A3) *en cualquier ámbito en cualquier situación sea en calle, bancos, tiendas todo tipo de empleo en general*, enfatizan en que un empleo es cualquier actividad ofertada, lo que marca la diferencia es la noción de trabajo digno, "el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo"(OIT, 2004).

La participantes se refieren a un trabajo digno como una actividad económica que debe darse en determinadas condiciones y contextos, una de estas condiciones es que su actividad sea legal (A6) *Legal que está todo hecho para el trabajador las leyes*; los que se fundamenta en derechos laborales y beneficios contemplados en leyes, y también un trabajo digno es el que les permitiría ejercer otros derechos (A2) *gozáramos de una salud digna*; un trabajo digno para ellas no admite discriminación justificada por su identidad de género. Para las participantes un trabajo digno, aporta seguridad y estabilidad, en el que reciben un salario justo, y en el que no están expuestos a situaciones violentas o que afecten su integridad física y psicológica.



Empleo formal como vínculo con la sociedad

El empleo formal es considerado por las participantes como un mecanismo que les otorga aceptación y los incluye en la sociedad, *(A1) es relacionarse con la sociedad, aceptadas en la sociedad “, (A7) donde estemos muy unidas con toda la sociedad en donde somos capaces de desenvolvernos como cualquier otro ser humano*, el empleo formal les incorpora a la red de intercambios que es la sociedad, valida su condición de equidad con los demás, en cierto grado un empleo los hace visibles y “normaliza” su condición sexo genérica diversa, el empleo formal para las participantes trasciende la satisfacción de necesidades básicas y el recibir una paga, que es a lo que ha apuntado generalmente la inclusión económica y social, y refuerza nuevos planteamientos que se dirigen a la perspectiva de un empleo digno como ejercicio de ciudadanía y el ser parte “de” algo, del complejo entramado social, la autonomía económica se complementa con su protagonismo social.

Percepción compartida sobre el acceso al empleo formal

Las participantes a más de considerar como barreras la discriminación por parte de los empleadores, aseguran que no suelen acudir a solicitar un empleo formal, porque dan por hecho a priori que no los van aceptar o que serán víctimas de algún tipo de violencia, esta percepción se sostiene en experiencias propias, previas de exclusión *(A4) mmm... no me quisieron, una vez sólo intenté en un trabajo para cuidar niños, pero después me dijeron que no que quieren una mujer de ahí no volví a intentar*; por opiniones compartidas con sus compañeras, por lo que también se puede hablar de una actitud individual de cierto miedo o resignación de no solicitar un empleo formal *(A2) No nunca he intentado meter mi carpeta Sí si tengo lo que pasa que como yo me hice travesti yo pienso que no me van a aceptar como soy yo.*



Conclusiones

En el sector del empleo formal si bien es un factor importante la formación académica, las personas transexuales y transgénero que participaron de este estudio, reportan que existen problemáticas más profundas de lógicas culturales de discriminación, cuestiones de imagen y de ajuste a la norma social, que se implantan en las organizaciones formales, que impiden su acceso al empleo, la discriminación está presente en el sector laboral, por lo que su formación académica no es una razón única para su exclusión.

Para las participantes no existen especificidades normativas que garanticen el acceso a un empleo formal para las personas transexuales y transgénero, por lo que consideran necesario que se formulen leyes exclusivas que aseguren su inclusión en un empleo formal.

La informalidad en el empleo para las personas transexuales y transgénero, se ha convertido en una opción, en caso de no incorporarse al sector formal. No sólo por la discriminación existente y oportunidades laborales limitadas por estereotipos hacia ellas, sino que lo perciben como un espacio de libertad en donde se manifiesta su identidad sin restricciones.

Las personas transexuales y transgénero de este estudio, perciben que no existen posibilidades de acceder a un empleo formal, esta percepción es producto de la influencia social producida a partir de experiencias propias previas de discriminación y exclusión; así como de lo que escuchan de sus compañeras. Esta influencia social conduce a normalizar la creencia de que no tendrán acceso a un empleo formal y asumen de manera anticipada que serán rechazadas en el empleo formal.



Recomendaciones

Con esta investigación se ha profundizado en una problemática social, cultural y en cierto grado económica, relacionada a grupos históricamente excluidos, con esto se sugiere investigar sobre la eficacia de los mecanismos actuales de inclusión de colectivos LGBTI, para a partir de la inclusión laboral restituir derechos a las personas transexuales y transgénero, desde sus necesidades y percepciones que deben considerarse en la elaboración de política pública respecto al empleo, idea apoyada por las participantes y por los resultados de este estudio.



Referencias

- American Psychological Association, APA. (2011). Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. 1.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Arteaga, J. (2009). La «heteronormatividad» y la nada. *Ecuador debate*. Pp. 89-98. Quito.
- Benalcázar, P. (14 de noviembre del 2017). Noviembre, 20 años de despenalización de la homosexualidad en el Ecuador (Parte I). *El telégrafo*.
- Camacho, M. Z. (2009). "Camellando" la vida en Quito y sin empleo. Diversidades sexuales y de género: exclusión social e inserción laboral en Quito. *Ecuador Debate*.
- Campo, A. A. (2014). Estigma y discriminación a profesionales de la salud transgénero. Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F: Mc- Graw Hill Interamericana.
- Domínguez, J., García P., Hombrados, M. (2011). *Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Málaga. Revista Uciencia. 1.
- Elearning. (2008). *Selección de Personal*. Málaga: Vértice.
- Foucault, M. (1975). *Los anormales*. París: Ediciones Akal S.A.
- Foucault, M. (1994). *¿Qu'est-ce que les lumières?*. París: Gallimard.
- Goffman, E. (1961). *Internados: ensayos sobre la situación de los enfermos mentales*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu editores
- Goffman, E. (1963). *Estigma- La identidad deteriorada*. Buenos Aires- Madrid: Amorrortu/ editores
- Grueso, D. (2010). *Identidades colectivas y reconocimiento: Razas, etnias, géneros y sexualidades*. Colombia: Programa editorial Universidad del Valle.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F: McGraw Hill.
- Ilustre Concejo Cantonal de Cuenca. (2016). *Ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca*. Alcaldía de Cuenca. 12.



- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. Quito. 27-34.
- Lamas, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa
- Moscovici, S. (1920). *Psicología de las minorías activas*. Madrid: Ediciones Morata, S.A.
- Núñez, G. (2011). *¿Qué es la diversidad sexual?: Reflexiones desde la academia y el movimiento ciudadano*. Ecuador: Ediciones Abya – Yala.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). Definición de empleo digno. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Informe VI El trabajo decente y la economía informal. URL: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo: hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados de Argentina. *Anuario de investigaciones*. Buenos aires.
- Oviedo, G. L. (2004). La Definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría de la Gestalt. 90.
- Ovejero, A., Ramos, J. (2011). *Psicología Social crítica*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva
- Piedra, N. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*. Vol. IV. Núm. pp. 123-141. Costa Rica
- Pujal, M., Amigot, P. El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Quaderns de Psicologia*. Vol 12. Barcelona
- Ramírez, F., Betancourt, J., Castro, V., Castro, S. (2017). Realidad de la población LGBTI de la ciudad de Cuenca. Ecuador.
- Rivas, J. (2017). Inclusión laboral de las personas en materia de identidad de género. *Revista Digital SOLONIK Políticas Públicas y Derechos Humanos*. Núm. 2. Pp. 71 – 80. Chile.
- Rizo, A. (2012). ¿A qué llamamos exclusión social? *Polis Revista Latinoamericana*. URL: <http://polis.revues.org/5007>. Pp. 3-5
- Schultze, F. (2016). Situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el área metropolitana de Buenos aires . *REDSociales* , 4.



Varela Rogelio, C. R. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. 115.

Valcuende, J., Vásquez, P., Marco, M. (2016). Sexualidades: Represión, resistencia y cotidianidades. Sevilla: Aconcagua libros

Verástegui, D. (2013). *Implicaciones psicosociales de la despatologización de la disforia de género para la inclusión o exclusión personas trans en Colombia*. Bogotá.

Zubero, I. (2000). Repensar el empleo, Repensar la vida. *Revista Noticias Obreras*. Núm. 1273. Madrid.



ANEXOS

ANEXO N°1

GUÍA DE LAS HISTORIAS DE VIDA

Título: Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca

Autores: Cristina Morales y Jonnathan León

Jonnathan León

Técnica Utilizada: Historia de vida

Es una técnica de investigación sumamente valiosa y de uso común en el ámbito de las Ciencias Sociales, que permite indagar con cierto grado de profundidad en la perspectiva de otra persona aquello que es significativo para ella desde su experiencia de vida: algunas de sus principales memorias, sus mayores logros y frustraciones, así como sus propios análisis y valoraciones de lo acontecido.

Objetivos:

1. Explorar cómo perciben las personas transexuales y transgénero el acceso a un empleo formal
2. Identificar cuáles son las oportunidades laborales que las personas transexuales y transgénero perciben como accesibles en el empleo formal

Materiales

- Consentimiento informado
- Grabadoras de voz
- Libreta
- Espacio
- Refrigerio

Introducción

¿Cómo va todo?

¿Cómo te sientes hoy?

¿Cuál es tu identidad Sexo Genérica?

¿Quisiera que me cuentes un poco acerca de tu infancia?

¿Qué recuerdas de cuando estabas más pequeña?

Infancia (0-11 años)

Relación con padres



Relación con hermanos

Relación con otros familiares (abuelos, tíos u otros)

Escuela/trabajo

Barrio o comunidad

1. *¿Desde qué edad descubriste que pertenecías a una identidad sexo genérica diferente a la que se te designo socialmente?*
2. *¿Cómo te sentías?*
3. *¿Tenías apoyo de tu familia?*
4. *¿En el ámbito educativo existía discriminación?*

Adolescencia (12-17 años)

Experiencias de pareja

Relación con padres

Relación con los hermanos

Experiencias artísticas o culturales

Experiencias hacia el final de la escuela o en el colegio, o en el trabajo

Relación con maestros o profesores

Relación con alguna otra figura adulta significativa

Juventud (18-25 años)

Trabajo o estudio

Pareja o parejas

Vocación e intereses

Dinero

Alcohol, tabaco u otras drogas

Accidentes o lesiones que se recuerden

Problemas o aprietos serios



ANEXO N°2

GUÍA DEL GRUPO FOCAL

Título: Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca

Autores: Cristina Morales y Jonnathan León

Técnica Utilizada: Grupo Focal

Objetivos:

3. Explorar cómo perciben las personas transexuales y transgénero el acceso a un empleo formal
4. Identificar cuáles son las oportunidades laborales que las personas transexuales y transgénero perciben como accesibles en el empleo formal

Moderador: Jonnathan León y Cristina Morales

Materiales

- Consentimiento informado
- Grabadoras de voz
- Espacio
- Refrigerio

Preguntas del grupo focal

- 1) *¿Qué es para Ud. el empleo?*
- 2) *¿Cómo definiría un empleo formal y un empleo informal?*
- 3) *¿Actualmente Ud. ¿Tiene un empleo?*
- 4) *¿Considera su empleo formal o informal y por qué?*
- 5) *¿Desde cuándo Ud. cuenta con un empleo?*
- 6) *¿Considera Fácil o difícil acceder a un empleo formal?*
- 7) *¿Han acudido a solicitar un empleo?*
- 8) *¿Han dejado su currículum en algún lugar de empleo formal?*
- 9) *¿Cuál considera Ud. la principal barrera para acceder a un empleo?*
- 10) *¿Por qué creen que pasa?*
- 11) *¿Qué ha sucedido?*
- 12) *¿Cómo lo ha vivido?*
- 13) *Consideran que hay discriminación en lo laboral*
- 14) *¿Ustedes han logrado culminar sus estudios? ¿Por qué?*
- 15) *¿Ustedes creen que su nivel de formación afecta su acceso a un empleo formal, y ¿por qué?*
- 16) *¿En su educación experimentó discriminación?*
- 17) *¿Cuál es su principal actividad laboral?*
- 18) *¿Por qué consideran esta actividad la más accesible y conveniente?*
- 19) *¿Creen que debería cambiar su situación laboral?*
- 20) *¿Cuáles son las acciones o proceso que se debería seguir para cambiar o mejorar su situación laboral?*
- 21) *¿Qué respuestas creen necesarias?*



ANEXO N°3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Percepción de personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca

Investigadores responsables: Cristina Morales, Jonnathan León

Emails: cristina.moralesm16@ucuenca.ec

jonnathan.leon@ucuenca.ec

Entiendo que la presente información pretende informarme respecto a mis derechos como participante en este estudio y sobre las condiciones en que se realizará, para que el hecho de decidir formar parte de éste, se base en conocer de manera clara el proceso y que me permita tomar dicha decisión con libertad.

En este momento he sido informado del objetivo general de la investigación que es: “Identificar la percepción de las personas transexuales y transgénero respecto al acceso al empleo formal en Cuenca”, de forma que no causarán daños físicos ni psicológicos. Además, que tengo derecho a conocer todo lo relacionado con la investigación que implique mi participación, cuyo proceso ha sido avalado y aprobado por profesionales competentes de la institución a la que pertenecen.

Entiendo que mi identificación en este estudio será de carácter anónimo, con absoluta confidencialidad en práctica de la ética profesional y que los datos recabados en ninguna forma podrían ser relacionados con mi persona, en tal sentido estoy en conocimiento de que el presente documento se almacenará por las personas responsables por el tiempo que se requiera.

He sido informado(a) de que mi participación en este estudio es completamente voluntaria y que consiste en responder un proceder metodológico cualitativo, ya sea de forma individual o junto a un grupo de personas, acordado conjuntamente, con vistas a proteger mi identidad, expresiones y mi comodidad, de modo que puedo decidir, en cualquier momento si así fuera, no contestar las preguntas si me siento incómodo(a) desde cualquier punto de vista. Esta libertad de participar o de retirarme, no involucra ningún tipo de sanción, ni tener que dar explicación y, que una eventual no participación o retiro no tendrá repercusión en alguna área de mi vida u otro contexto. Además, entiendo que no percibiré beneficio económico por mi participación, será una participación que aportará, potencialmente, a aumentar el conocimiento científico de la academia.

Al firmar este documento, autorizo a que los investigadores autores de este estudio, así como auditores del mismo tendrán acceso a la información. Consiento, además, que se realicen registros en otros tipos de soporte audiovisual, antes, durante y después de la intervención, para facilitar el avance del conocimiento científico, si fuera necesario. La información que se derive de este estudio podrá ser utilizada en publicaciones, presentaciones en eventos científicos y en futuras investigaciones, en todos los casos será resguardada la identidad de los participantes.

Fecha y firma de participante: _____

No. De cédula: _____