

Comunidad trans de Machala y sus percepciones sobre la accesibilidad laboral en instituciones

Transexual community of Machala and its perceptions on employment accessibility in institutions

Arellys Córdova Recalde, Ronny Chamba Castillo, Isaac Torres Renteria, Lizette

Lazo Serrano

acordova3@utmachala.edu.ec

RESUMEN

El presente trabajo de investigación nace de la asignatura de Comunicación y Opinión Pública como un proyecto final de la misma en la carrera de Comunicación Social dentro de la Universidad Técnica de Machala (Utmach), durante el período 2017. Este artículo tiene como objetivo identificar los patrones socioculturales que inciden en la accesibilidad laboral para la población trans dentro de la provincia El Oro, durante el segundo semestre del año 2017, específicamente en la ciudad de Machala. Para ello, se ha desarrollado una investigación con metodología cuali- cuantitativa a través de la revisión de literatura en base al análisis de bibliografías referentes a la temática requerida, entrevistas a presidentas de cada una de las asociaciones de la comunidad trans y aplicación de encuestas a varias de sus integrantes, en donde comparten las distintas percepciones y/o experiencias que tuvieron intrínsecamente con esta problemática en el mundo laboral. Como conclusión se infiere que existe un nivel bastante notorio de autodiscriminación por parte de la misma comunidad trans femenina al momento de su aplicación para obtener alguna plaza de trabajo dentro de instituciones públicas o empresas privadas, por lo que aseguran sentirse rechazadas por quienes están a cargo de la selección del personal.

Palabras clave: Patrones socioculturales, accesibilidad laboral, comunidad trans.

ABSTRACT

This research work is the final product of Communication and Public Opinion project course developed in Social Communication Department of Technical University of Machala (Utmach), during the period 2017. This article aims to identify the sociocultural patterns that affect employment accessibility for transexuaal population in El Oro

province, during the second semester of 2017, specifically in Machala city. For this, a research with qualitative-quantitative methodology has been developed through the literature review based on the analysis of bibliographies referring to the required topic, interviews with presidents of each of the associations of the trans community and application of surveys to several of its members, where they share the different perceptions and / or experiences that had intrinsically with this problem in the workplace. As a conclusion, it is inferred that there is a notorious level of self-discrimination on the part of the same trans-feminine community at the time of its application to obtain a job within public institutions or private companies, so they claim to feel rejected by those in charge of the selection of the staff.

Keywords: Sociocultural patterns, employment accessibility, transexual community.

INTRODUCCIÓN

“La sociedad occidental y sus patrones binarios respecto al género y la sexualidad, poseen un carácter completamente excluyente que violenta y rechaza a la diversidad sexual, siendo las vivencias de las personas transexuales, experiencias completamente desacreditadas” (Aravena & Atenas, 2015).

De acuerdo a Aravena y Atenas (2015) la sociedad de occidente, basada en la “moral judeocristiana” ha aceptado como norma la heterogeneidad, discriminando fuertemente otras orientaciones sexuales, tomándola como “principio organizador del orden de relaciones sociales, política, institucional y culturalmente reproducido, que hace de la heterosexualidad reproductiva el parámetro desde el cual juzgar (aceptar, condenar) la inmensa variedad de prácticas, identidades y relaciones sexuales, afectivas y amorosas existentes” (Pecheny, Figari, & Jones, 2008: 14).

Es importante mencionar que en un estudio realizado por el Movimiento de la Diversidad Sexual (MUMS) respecto a la discriminación por identidad sexual, arrojó que el 53% de las personas transexuales reportan discriminación en el ámbito laboral, en donde declaran no haber sido contratados/as o haber sido despedidos/as de sus respectivos lugares de trabajo (MUMS, 2011).

Por esto que nuestro interés se basa principalmente en conocer desde la propia perspectiva de las personas transexuales en la provincia de El Oro y en Machala, cuáles son sus

percepciones y experiencias referentes al tema de la accesibilidad laboral. Los objetivos de este estudio son:

- Identificar la percepción de la comunidad transexual femenina respecto a la accesibilidad laboral en instituciones públicas y empresas privadas.
- Identificar el nivel de acceso laboral de la comunidad transexual femenina en instituciones públicas y privadas
- Determinar las experiencias de la comunidad transexual femenina respecto a la accesibilidad laboral en instituciones públicas y empresas privadas.

DESARROLLO CONCEPTUAL

La transexualidad es la identidad sexual que se manifiesta por el deseo del individuo de modificar todas las características propias de su sexo anatómico para parecerse al sexo contrario. “Al hablar de transexualidad en la cultura ecuatoriana es un tema que muy poco lo comentan, debido a que la sociedad aún se encuentra en un proceso de asimilar este tipo de comportamiento de las personas transexuales” (Soto, 2013). La falta de información y educación de parte de la sociedad hacia los transexuales, crea una actitud de discriminación hacia estas personas y este es el caso de la falta de oportunidades laborales en ellos, es aún más evidente en la sociedad.

A lo largo de los tiempos la transexualidad ha existido, y se han dado a conocer personas con estas características, las cuales han sido rechazadas o admiradas dependiendo de sus características culturales. El primer caso de un transexual que se hizo público en épocas recientes es el de Christine Jorgense, quien acudió a Dinamarca para que se le realice una operación de re-asignación de sexo. Aunque su caso no era el primero que se realizaba, pero si el primero que se le dio toda la publicidad. Como otro ejemplo el tenista Renee Richards que cambió de mujer a hombre. El músico Billy Tipton a mujer como Wendy Carlos (Salin-Pascual, 2008).

En 1997, la homosexualidad se despenalizó en el Ecuador y, un año después, la Constitución amparó la no discriminación por orientación sexual. Este principio se reafirmó en la Carta Magna de 2008. Además, esta constitución de 2008 reconoció otras realidades, por ejemplo, en el artículo 11 (numeral 2), se consagra explícitamente la no discriminación por “identidad de género” (Telégrafo, 2013).

Inclusive, desde 2009, el Código Penal sanciona, en todo capítulo, los delitos de odio por orientación o identidad sexual. El sociólogo ecuatoriano Teodoro Wolf da la razón del por qué los grupos GLBTI no son aceptados como un grupo humano “normal” dentro de la sociedad, expresó que: “Se les considera como entes enfermos y raros por la tradición conservadora de nuestra nación que, sumada a los principios religiosos, desencadenan en una condena pública” (Miño , 2016).

De acuerdo a la Constitución del Ecuador (2008), los siguientes principios sobre la accesibilidad laboral, rigen el ejercicio de los derechos ciudadanos:

Artículo 11, numeral 2.- “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 socio-económica, 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad” (Constitución, 2008).

Art. 83. Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

Numeral 14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual (Constitución, 2008).

Las minorías sexuales, en este caso, la comunidad trans, no cuenta con la aceptación por parte de la sociedad, a pesar de la discriminación que transigen, buscan crear sus propias oportunidades de trabajo; es por ello que el acceso laboral de la comunidad trans tiene mucho que ver con la discriminación de estas personas por su inclinación sexual, generando una problemática en donde sus derechos son vulnerados, muchas personas de esta comunidad optaron por adaptarse a ideas erróneas y discriminatorias por parte de aquellos que desconocen su realidad socioeconómica.

Según el Art. 2 del Código de Trabajo del Ecuador: “el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Ministerio de Trabajo, 2017).

METODOLOGÍA

Para este proyecto se tomó como universo de la investigación al total de socias de las asociaciones que han sido formadas en Machala, como son Sembrando Futuro, y Red Trans de El Oro, las mismas que suman 31. Bajo la aplicación de la fórmula respectiva se obtuvo una muestra de un total de 16 activistas de las asociaciones que fueron seleccionadas para la encuestas y las presidentas de cada una de las asociaciones.

La metodología que se utilizó cuali-cuantitativa, debido a que se utilizaron diversas técnicas como: un foro para instaurar y consensuar sugerencias sobre nuestro proyecto y además sus experiencias e ideas dichas, entrevistas a las presidentas de cada asociación, recolectando sus criterios sobre la accesibilidad laboral para la comunidad trans en la provincia; encuestas a integrantes de las asociaciones, observación directa, durante las entrevistas realizadas a las presidentas con fines de identificar actitudes para luego hacer la respectiva representación de datos.

DISCUSIONES

Tabla 1. Nivel de estudio

NIVEL DE ESTUDIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secundaria	12	75%
Universitaria	2	13%
Primaria	2	13%
Total	16	100%

Según los datos porcentuales recolectados 75% de las encuestadas tienen un nivel de estudio secundario, un 13% universitario y 13% restante primario. La mayoría de las personas de la comunidad trans femenina en la ciudad de Machala, son bachilleres por lo tanto no poseen un título profesional, dos de las encuestadas han ingresado a la universidad, no obstante, sus estudios no fueron culminados, llegando hasta tercer semestre de carrera.

Tabla 2. Ocupación

OCUPACIÓN	Frecuencia	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

Estilista	7	44%
Activista	3	19%
Ninguna	2	13%
Cocinera	2	13%
Trabajadora sexual	1	6%
Estudiante	1	6%
Total	16	100%

En las encuestas realizadas se evidenció que 44% de las encuestadas trabajan como estilistas, 19% como activistas de la asociación, 13% como cocineras, 13% no laboran actualmente, 6% como trabajadora sexual y 6% restante estudia. En lo que respecta al campo laboral de las personas trans femeninas en la ciudad de Machala, casi la mitad de las encuestadas laboran como estilistas, a razón de que ven a esta profesión como la más accesible para ellas, sin embargo, hay dos personas que siguen sin conseguir empleo y otra persona que se desempeña en el trabajo sexual.

Tabla 3. Igualdad de trato social

¿Considera que en la sociedad hay trato igualitario entre minorías sexuales y heterosexuales?	Frecuencia	Porcentaje
No	15	94%
Sí	1	6%
Total general	16	100%

En lo que al trato respecta

igualitario, 94% considera que no existe un trato igualitario entre minorías sexuales y heterosexuales, por causa de la discriminación, las ven como personas anormales y muchos de los casos cambian su forma de ser para no recibir un mal trato, mientras que 6% de las encuestadas afirmó que si hay igualdad en ciertos casos. Se puede notar que la mayor parte de las encuestadas considera que no hay un trato igualitario entre las minorías sexuales y heterosexuales, existe motivos y razones por lo cual no hay un trato igualitario.

Tabla 4. Código de Trabajo

¿Conoce usted si el Código de Trabajo Ecuatoriano respalda a las minorías sexuales?	Frecuencia	Porcentaje
No	14	88%

Sí	2	13%
Total general	16	100%

De acuerdo con las encuestadas realizadas 88% no tiene conocimiento sobre el Código de Trabajo Ecuatoriano, ni la forma en la que respalda a las minorías sexuales; mientras que 13% dice conocerlo, sin embargo, manifestaron que no hace valer sus derechos. De los resultados obtenidos se demostró que gran parte de las encuestadas no tiene conocimiento sobre el código de trabajo ecuatoriano, ni la forma en la que respalda a las minorías sexuales; 13% afirmó conocerlo, de ellas la mitad expresó que a pesar de conocerlo no hizo valer sus derechos y la otra mitad aseguró haberse respaldado en la constitución.

Tabla 5. Instituciones de mayor acceso

¿En qué instituciones cree que hay mayor acceso laboral para personas trans?	Frecuencia	Porcentaje
Negocio de terceras personas	8	50%
Negocio propio	7	44%
Ninguno	1	6%
Total general	16	100%

En lo que respecta al lugar de mayor acceso laboral para la comunidad trans 50% obtiene trabajo a través de negocios de terceras personas, porque considera que es el lugar con mayor accesibilidad, muchas de ellas han trabajado en peluquerías, restaurantes, almacenes y bares; mientras que 44% opta por emprender su propio negocio para no rendirle cuentas a nadie, 6% no consiguen empleo a causa de la discriminación. Se puede constatar la gran parte de las encuestadas consideran que el mayor acceso en una institución es el negocio de terceras personas que por lo general se trata de peluquerías.

Tabla 6. Percepción sobre acceso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	
En lo que a la	¿Cómo cree usted que es el acceso laboral para la comunidad trans en instituciones públicas o privadas en la provincia de El Oro?			respecta
	Regular	6	38%	
	Pésimo	6	38%	
	Buena	4	25%	
	Total	16	100%	

accesibilidad laboral de las personas trans 38% considera que es regular y pésimo, debido a que consideran que no hay acceso al trabajo, no son respetadas, no son bien vistas en la sociedad; mientras que 25% de las encuestadas asegura que es buena debido a que existen chicas trans con buenos títulos profesionales y que sí hay trabajo e igualdad. Se puede constatar que gran parte de las encuestadas no consideran que en la provincia existe apertura para como buena a razón de sentir que sus derechos son vulnerados por la sociedad.

Tabla 7. Trabajo en instituciones

¿Conoce a personas trans que trabajen o hayan trabajado en una institución pública o empresa privada?	Frecuencia	Porcentaje
No	16	100%
Sí	0	0%
Total general	16	100%

100% de las encuestadas no conocen a personas trans que trabajen o hayan trabajado dentro de una institución. En base a las respuestas dadas por las chicas de la comunidad trans, es evidente que aún dentro de la provincia de El Oro no hay personas trans femeninas que se encuentren laborando en instituciones públicas, solo gays o lesbianas.

Tabla 8. Plaza de trabajo

¿Alguna vez ha aplicado para obtener una plaza de trabajo dentro de una institución pública, empresa privada o local comercial?	Frecuencia	Porcentaje
No	10	63%
Sí	6	38%
Total	16	100%

En base a los resultados obtenidos a través de las encuestas 63% de las integrantes de la comunidad trans femenina de la ciudad de Machala no ha postulado para obtener una plaza de trabajo, entre las razones están: las instituciones no dan trabajo, me mantienen, no terminé mis estudios, tengo mi negocio propio. 38% dijo haber intentado postular para el cargo de secretaria y otras para cualquier cargo que le quisieran dar dentro de una institución; de las que postularon, 44% califica su experiencia como buena porque no fueron discriminadas y 56% como pésima, debido a que no fueron tomadas en cuenta. Se constata que la comunidad trans femenina en su mayoría no ha postulado para obtener una plaza de trabajo dentro de una institución pública o privada por motivo de tener un negocio propio que les sirve como sustento y con ello se sienten conformes, pero también tienen temor a que les nieguen el acceso al trabajar cuando se presenten ante los encargados de la institución.

Tabla 9. Sugerencias

¿Qué sugerencias les daría a personas trans para que accedan a una plaza laboral en instituciones públicas, empresas privadas o locales comerciales?	Numero de Respuestas	Porcentaje
Estudien y prepárense	10	63%
Luchen por conseguir empleo	4	25%
Tengan un currículum sobresaliente	1	6%
Vistan apropiadamente	1	6%
Total general	16	100%

En las encuestas realizadas, las sugerencias expuestas por las encuestadas hacia la comunidad trans femenina fueron: estudien y prepárense (63%), luchen por conseguir empleo (25%), 6% expresó que deberían tener un currículum sobresaliente y vestir de forma apropiada apropiadamente. Evidentemente, el nivel de estudio que tienen las encuestadas no es de tercer nivel, por ello la gran mayoría a través de estas sugerencias buscan motivar a las chicas de su comunidad para que estudien, se preparen y logren llegar muy lejos con sus títulos profesionales para de esta manera destacar ante todos y demostrar que las personas trans podrían llegar a ser mejores que el resto de la sociedad.

CONCLUSIONES

Los factores principales que influyen en la accesibilidad laboral de las personas trans son: autodiscriminación, por creer que la sociedad no las va a aceptar tal cual son; bajo nivel de estudio, en donde la mayoría de las encuestadas tienen un estudio de primer y segundo nivel. No obstante, se encuentran laborando en peluquerías, debido a esto se dan muchos casos de personas trans que optan por realizar trabajo sexual, un porcentaje medio de ellas trabajan en negocios propios o ayudantes en peluquerías. Las afectadas, en su mayoría, no tienen conocimiento sobre el código de trabajo ecuatoriano el cual promueve su derecho como ciudadanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aravena, G. & Atenas, L. (2015). *Personas Transexuales y Discriminación Laboral en la ciudad de Concepción. Tesis para optar al título profesional de Trabajador Social*. Concepción, Chile: Universidad del Bio Bio.

Arribas, F. J. (2009). Aspectos sociológicos de la transexualidad. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 21 .

Constitución del Ecuador. (2008). *Leyes vigentes que amparan a las personas transexuales en la Constitución Ecuatoriana*. Quito: Asamblea Nacional.

Ministerio de Trabajo. (2017). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento.

Miño, S. (2016). La discriminación de las personas en el campo laboral por motivo de orientación sexual e identidad de género. *Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados del Ecuador*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.

Patiño, S. (2006). *Los patrones sociales culturales de los niños y niñas de 0 a 7 años de la UPZ de toberín San Cristóbal*. Bogotá: Universidad de Buenaventura.

Salin-Pascual. (2008). *Análisis de las oportunidades laborales de las personas transexuales*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Soto Mota, J. A. (2013). *Análisis de las oportunidades laborales de las personas transexuales en la ciudad de Guayaquil en el año 2013*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Centro de
Investigaciones



UTMACH



Telégrafo, E. (2013). *La población LGBTI en condiciones de desigualdad*. El
Telégrafo.