



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

**EL ACCESO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS TRANS,  
UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO  
SOCIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTOR: ARTURO DAVID SOTO NARANJO**

**DIRECTOR: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO,  
MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

EL ACCESO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS TRANS, UN  
ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO SOCIAL

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA/O

**AUTOR: ARTURO DAVID SOTO NARANJO**

**DIRECTOR: ABG. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO,  
MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Arturo David Soto Naranjo** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0150082279**. Declaro ser el autor de la obra: **“El acceso al trabajo de las personas trans, un análisis desde la perspectiva jurídico social”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **1 de mayo de 2024**

F:  .....

**Arturo David Soto Naranjo**

**C.I. 0140082279**

**CERTIFICO:**

Certifico que el presente trabajo de titulación fue desarrollado por **Arturo David Soto Naranjo** con el título “EL ACCESO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS TRANS, UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO SOCIAL”, bajo mi supervisión.



Abg. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, Mgs.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres, por haberme enseñado la importancia del estudio y haber sido un pilar fundamental en mi formación como profesional. A mi tía Alicia, por su apoyo incondicional. A mi abuelo Gonzalo, por abrirme las puertas de su hogar. Y a mi abuela María y a su memoria, por haberme inspirado, y a quien dedico este trabajo como un tributo a su impacto en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica de Cuenca, por ser mi casa de estudios. A mis amigos, familiares, profesores y compañeros sin los que mi formación no habría sido la misma. Gracias por acompañarme, entenderme y estar ahí para mí en todo momento.

## Resumen

Con base en el estudio sobre las condiciones de vida, inclusión social y la violencia experimentada por la población LGBTIQ+ del año 2013 y en el diagnóstico sobre derechos de la población LGBTI en la provincia del Azuay del año 2020, la presente investigación buscó abordar el acceso al trabajo de las personas trans en la ciudad de Cuenca desde la normativa existente para su protección, entendiendo que su acceso al trabajo es limitado por razones de discriminación. Para aquello, se analizó la normativa referente a la protección de los derechos de las diversidades sexo-genéricas en conjunto con un estudio cualitativo de la realidad actual del acceso al trabajo de las personas trans, determinando que en la ciudad de Cuenca, las personas trans ven su derecho a la igualdad y al trabajo vulnerados, pues no se da cumplimiento a lo que manda la Constitución en sus artículos 11, 33 y 325, en virtud de una normativa deficiente que no se encarga de la realidad de esta población, ni de su acceso idóneo, seguro y legal al ámbito laboral, subrayando en la importancia y necesidad de programas encaminados a la educación sobre las diversidades sexo-genéricas y la erradicación de discriminación; así como de proyectos de ley que se encarguen de igualar su desventaja frente a personas que no se identifican como trans y que promuevan su inserción laboral con el objetivo de que puedan mejorar su calidad de vida.

**Palabras clave:** *personas trans; derecho al trabajo; derecho a la igualdad; acciones afirmativas; LBGTIQ+.*

## Abstract

Based on the study on living conditions, social inclusion, and the violence experienced by the LGBTIQ+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer, and other sexually or gender diverse) population in 2013 and the diagnosis of the rights of the LGBTI population in the province of Azuay in 2020, this research aimed to address the access to employment of transgender individuals in the city of Cuenca within the existing regulations for their protection, recognizing that their job opportunities are restricted due to discrimination. An analysis of the regulations concerning the protection of sex and gender diversity rights was conducted, along with a qualitative study of the current reality of transgender people's access to employment. It was determined that in the city of Cuenca, transgender people see their rights to equality and work violated, as articles 11, 33, and 325 of the Constitution are not complied with, due to inadequate regulations that do not address the reality of this population nor their adequate, safe, and legal access to the job market. It is crucial to emphasize the importance and necessity of programs aimed at educating about sex and gender diversities and eradicating discrimination, as well as legislation that addresses their disadvantage compared to people who do not identify themselves as trans and promotes their integration into the job market so that they can improve their quality of life.

**Keywords:** *Transgender people; right to work; right to equality; affirmative actions; LGBTIQ+.*

**El acceso al trabajo de las personas trans, un análisis desde la perspectiva jurídico  
social**

*Trans people's access to work, an analysis from a legal social perspective*

## **Introducción**

Las personas trans son víctimas de prejuicios y estigmas provenientes de una sociedad cis hetero céntrica que determina patrones de conducta, morales y sociales basados en la idea de que lo normal responde, de manera exclusiva, a las realidades de personas cisgénero y heterosexuales, es decir, de personas cuya identidad de género se adecua al género que les fue asignado al nacer y cuya orientación sexual es socialmente aceptada como normal.

Dichos prejuicios y estigmas se ven presentes en la vida cotidiana de las personas trans y tienen repercusiones negativas, siendo la falta de acceso a un empleo adecuado una de ellas. Al no poder acceder a un empleo adecuado, los derechos de las personas trans se ven vulnerados, pues la razón por la que el acceso es negado es por su condición de personas trans, siendo la discriminación el motivo por el cual no ven materializados sus derechos laborales.

Por lo mencionado, la presente investigación identificará el estado actual del acceso al trabajo y las relaciones laborales de las personas trans en la ciudad de Cuenca, analizará la normativa vigente referente a la protección de derechos de las personas pertenecientes a las poblaciones LGBTIQ+ en el Ecuador y en la ciudad de Cuenca; y, mediante un focus group realizado a personas trans residentes en la ciudad, determinar la incidencia de la condición de las personas trans frente a la seguridad jurídica con el objetivo de entender las barreras legales y sociales que afectan al acceso al trabajo de las personas transgénero y transexuales en la ciudad de Cuenca.

## Metodología

En el presente trabajo de investigación se empleó un enfoque cualitativo, mismo que tiene como objetivo “comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (Sampieri, Fernández & Baptista, 2018, p.364)., por medio del método analítico, puesto que permite que se distinga “las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado” (Gutiérrez- Sánchez, 1990, p.133, como se citó en Maya, 2014, p. 13)., ya que se comenzará por el análisis y estudio de los avances que han existido sobre el tema, así como un estudio del derecho al trabajo y su importancia.

Asimismo, se empleó el método inductivo-deductivo, empleando razonamientos a través de los cuales, de manera respectiva, se analizan los hechos singulares para llegar a conclusiones y se parte de verdades universales para lograr conclusiones particulares (Maya, 2014, p. 14-15), pues se analizará las muestras de un grupo específico, aplicando la realidad a partir de la observación minuciosa de casos en específico y concretos obtenidos de la investigación y del análisis de la ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca.

Finalmente, se utilizó el método sintético, que “analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas” (Maya, 2014, p. 13)., pues se reconstruye un todo a partir de los elementos ya estudiados la situación de las personas trans, la importancia del derecho al trabajo y la incidencia de la discriminación laboral, teniendo como meta lograr un estudio completo acerca de dicha situación y de los cambios a llevarse a cabo para poder modificarla. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de grupo focal, o focus group, realizado con personas trans residentes en la ciudad de Cuenca, en virtud de que se trata de una técnica que “permite producir un número elevado de informaciones cualitativas pertinentes en un periodo de tiempo relativamente corto” (Lefèvre, et al., 2000, p. 272).

## Desarrollo

### 1. Término Trans

Dentro del acrónimo LGBTIQ+, empleado para representar a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer, y a todas aquellas personas de diversas orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género que no se identifican estrictamente con las categorías mencionadas (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023, p.19)., la letra T hace referencia al grupo de personas trans, que:

Se refiere al término paraguas utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género (incluyendo transexuales, travestis, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. (Comisión Nacional de Derechos Humanos México, 2018, p.9)

En la presente investigación se empleará el término “trans” para referirse a tanto a personas transexuales como a personas transgénero.

Resulta de suma importancia, entonces, diferenciar entre identidad de género y sexo, siendo la primera “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente” (Comisión Internacional de Juristas, 2007)., entendiendo al género como “al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres” (Lamas, 2000, p.3)., y el segundo, que se “refiere a las diferencias biológicas en el binario: hombre y mujer; hace referencia a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer” (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023, p.22).

Partiendo de lo mencionado, se entiende que las personas trans son personas que no son cisgénero, en otras palabras, que no son personas:

Cuyo género y sexo asignado al nacer están en consonancia. Por ejemplo: Un hombre que nace con sexo macho y se identifica con género masculino y una mujer que nace con sexo hembra y se identifica con el género femenino (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023, p.10)

## **2. El trabajo**

El trabajo es definido como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza” (Cabanellas, 2006, p.386)., y como “una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social e histórico” (Bencomo, 2008, p. 30). Teniendo esto en cuenta, el mismo puede ser analizado desde cuatro enfoques, uno jurídico, uno económico, uno social y uno político

Desde un enfoque jurídico, se puede entender que el trabajo es un generador de relaciones jurídicas, las mismas que deben ser reguladas por el Estado en aras de garantizar la protección de la que se considera la parte débil de la relación trabajador-empendedor.

Por su parte, desde un enfoque económico, la importancia del acceso al trabajo radica en que este es la fuente de satisfacción de nuestras necesidades, por lo que el Estado tiene un papel influyente de generar fuentes de empleo que permitan que los ciudadanos alcancen dicha satisfacción.

Desde un enfoque social, de la mano del enfoque económico, se entiende que al trabajo ser una actividad productiva, su rol es fundamental para la economía. De esta manera, la sociedad se ve beneficiada por la generación de empleo y al hacerlo también se favorece al trabajador y, como consecuencia directa, a su familia, que representa el núcleo fundamental de toda sociedad (Atencio, et al, 2020, p. 352).

Y por último, desde un enfoque político, entendiendo que el Estado está en la obligación de generar políticas públicas encaminadas al crecimiento del sector productivo y a enfrentar y prevenir el desempleo.

Estos enfoques nos permiten entender la importancia del trabajo en la sociedad, pues desde varias aristas se consolida como una actividad necesaria para la realización de una

persona, siendo imprescindible para el desarrollo económico y social de las sociedades, generando relaciones jurídicas indispensables para la vida en sociedad. De ahí que el mismo deba ser regulado correctamente por el Estado de manera que se asegure que todos puedan acceder a este en igualdad de condiciones.

### **2.1.El derecho al trabajo**

El trabajo es también un derecho, el mismo que se encuentra normado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, misma que indica que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 23).

Sobre este derecho, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, explica que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. (Protocolo de San Salvador, 1969, art.1-2)

Atendiendo a lo mencionado, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del trabajo, en su segundo artículo, expresa que los Estados parte del convenio a tienen la obligación de:

Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Convenio 111, 1958, art. 2)

Asimismo, los Principios de Yogyakarta indican que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género” (Principios de Yogyakarta, 2007, p.20)., y al acceso a la seguridad social, así como otras medidas de protección social. De la misma manera, se indica que los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; B. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (Principios de Yogyakarta, 2007, p.20)

En concordancia con lo mencionado, la normativa ecuatoriana, a través de la Constitución de la República del Ecuador establece de manera clara que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.33)

De la misma manera, nuestro texto constitucional establece que el Estado está en la obligación de garantizar el derecho al trabajo:

El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las

trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 325)

Por lo mencionado, el artículo 326 del texto constitucional establece como principios rectores del derecho al trabajo al impulso al pleno empleo; la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales; la igualdad en la remuneración; el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable; la estabilidad laboral; la transacción; y la libertad de organización (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Finalmente, entrando en materia laboral, el Código de Trabajo ecuatoriano, en su segundo artículo, lo define como un derecho y un deber social (Código de Trabajo, 2005, art.2).

La importancia del derecho al trabajo radica en que este, de conformidad con lo que establece la ley, es el derecho más necesario desde una lógica de consolidación de un Estado Social, en tanto que su pleno reconocimiento y ejercicio es considerado como un mecanismo efectivo para combatir la pobreza, pues cuando existe un aumento en la disponibilidad del empleo digno, existirán condiciones que permitan que se pueda excluir la condición de pobreza y mejorar las condiciones de vida de las personas (Badilla & Urquilla, 2008, p. 191).

De ahí que se encuentre establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y demás textos normativos, los mismos que resaltan la importancia de que toda persona tenga derecho y acceso al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. De las normas mencionadas, se puede entender que los Estados tienen la obligación de generar medidas para asegurar la total efectividad de este derecho, especialmente en lo que respecta al empleo pleno, a la orientación vocacional, a la creación de proyectos de capacitación técnico-profesional y a la eliminación y prohibición de tratos discriminatorios basados en la orientación sexual e identidad de género en los puestos de trabajo tanto públicos como privados a través de la generación de mecanismos y políticas públicas que permitan la inserción de aquellos que se ven afectados por estigmas o prejuicios basados en su orientación sexual, identidad de género, discapacidad, entre otros.

## **2.2. La igualdad y la no discriminación en el derecho al trabajo**

Si bien la Constitución ecuatoriana, en el numeral 4 del artículo 326, reconoce a la igualdad de remuneración como principio del derecho laboral, se podría decir que limita al principio de la igualdad, en materia laboral, a la igualdad de remuneración sin distinción. Así, este principio solo se aplica una vez que ha iniciado la relación laboral, pero no toma en cuenta a lo anterior a esta. A pesar de aquello, nuestra Constitución, fuera del ámbito laboral, reconoce a la igualdad tanto como un principio y como un derecho; y la doctrina lo considera como una meta, un fin; el mismo que es logrado a través de la no discriminación.

Es importante, entonces, tener en cuenta la diferenciación entre igualdad y la no discriminación realizada por Ermida (2018), quien expresa que, si bien se interrelacionan, no son conceptos idénticos, pues la igualdad es un principio más amplio que engloba a la no discriminación en virtud de que la considera como un resultado de la igualdad, una manifestación o reflejo de esta que a su vez se trata de una herramienta para lograr la igualdad. En la opinión del autor, para alcanzar la igualdad es necesario comenzar por no discriminar ya que, conforme se ha mencionado, la no discriminación se configura como un contenido mínimo de la igualdad que en el ámbito del derecho laboral opera de manera vertical reduciendo la brecha entre el capital y el trabajo, mientras que la no discriminación opera de manera horizontal evitando que los trabajadores más vulnerables o expuestos sean perjudicados aún más (p. 18).

Ermida (2011), también indica que la no discriminación en el ámbito laboral no busca la igualdad absoluta entre los trabajadores, sino más bien la eliminación de disparidades injustificadas dentro de un grupo que ya es desigual; y que este principio opera exclusivamente entre los miembros de la clase trabajadora, procurando evitar que los segmentos más vulnerables o "subgrupos" de trabajadores sufran un perjuicio adicional; mientras que, en contraste, la igualdad en el derecho laboral tiende a reducir la brecha entre el capital y el trabajo, operando de manera vertical (p. 18).

El principio de igualdad tiene dos dimensiones, la primera referente a una igualdad formal, que se configura como la igualdad ante la ley; y la segunda, referente a una igualdad material o sustantiva, que se configura como la materialización de dicha igualdad ante la ley,

como una igualdad “real”. Este principio, enfocado en la igualdad formal, se encuentra normado en el primer inciso del artículo 11 del texto constitucional, el mismo que indica que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11)., y, enfocado en la igualdad material, se encuentra normado en el tercer inciso del artículo mencionado, “el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11). Estas dimensiones de la igualdad quieren decir:

Que todos somos iguales ante la ley; más esa igualdad implica la homologación jurídica de las diferencias, y en la práctica -al ignorar las diferencias- se generan desventajas y discriminación para quienes no se enmarcan en el modelo de “ser humano sujeto de derechos”, al que se homologa a todos/as. (Goyes, 2009)

Pues, siguiendo lo mencionado por Boaventura de Sousa Santos (2014) “tenemos el derecho a ser iguales cuando la diferencia nos coloca en una situación de inferioridad y tenemos el derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos trivializa” (p.58). En este sentido, la igualdad implica no solo una mera enunciación de derechos (su reconocimiento), sino que existan las condiciones materiales que posibiliten el ejercicio de estos, en virtud de que se requiere de la existencia de los medios adecuados que permitan el pleno ejercicio de un derecho para que este se cumpla.

El artículo 66, numeral 4 de la Constitución determina como derecho a la igualdad formal, a la igualdad material y a la no discriminación, siendo esta última una manera en la que se puede lograr, como se ha mencionado, la igualdad. En palabras de Rodríguez (2005), es el:

Derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico

y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas contra su grupo. (p.29)

Es decir, la no discriminación se reconoce como el derecho a un trato igualitario para todas las personas, pero que contemple la posibilidad de que existan medidas compensatorias o preferenciales en casos en los que sea necesario reparar desventajas históricas o situaciones de vulnerabilidad causadas por discriminación previa. Lo mencionado conlleva que el Estado se encuentre obligado a aplicar estas medidas compensatorias, las mismas que reciben el nombre de acciones afirmativas y que se definen como:

Aquellas medidas que tienen como beneficiarios directos a individuos que han padecido o padecen una discriminación o se hallan en una situación de desventaja estructural por pertenecer a un colectivo cuya desigualdad se manifiesta desde el punto de vista grupal. (Iribarne, 2014, p.212)

Así, las acciones afirmativas buscan corregir la discriminación estructural que afecta a ciertos colectivos en virtud de considerar que ciertos individuos se encuentran en una situación de desventaja debido a su pertenencia a un grupo cuya desigualdad se manifiesta a nivel grupal.

Las acciones afirmativas, al centrarse en corregir la discriminación y la desigualdad, tienen como objetivo promover niveles más altos de igualdad material en la sociedad, pues están diseñadas para abordar situaciones de desigualdad específicas al ofrecer la posibilidad de tratar de manera justa a quienes una diferencia sitúe en una posición de desventaja.

### **3. Discriminación laboral**

La palabra discriminar significa “tratar a otro u otros como inferiores, y esto en razón de alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, la discapacidad, etcétera” (Rodríguez, 2005, p.26).

La discriminación se refiere a toda distinción, limitación, exclusión o preferencia basada en factores como nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, género, identidad de género, orientación sexual, cultura, estado civil, idioma, religión, creencias, situación económica, discapacidad o estado de salud, con el propósito de anular o debilitar el

reconocimiento, disfrute o ejercicio de derechos en igualdad de condiciones (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023, p.10).

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo estableció en la C111 que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, entre otras., que tenga como efecto anular la igualdad de oportunidades de empleo o de trato en el empleo (Convenio 111, 1958, art. 1).

Nuestra legislación define a la discriminación, a través del Código Orgánico Integral Penal (2014) de la siguiente manera:

Toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad. (art.176)

La discriminación en el trabajo puede manifestarse de distintas maneras, siendo la primera de ellas el trato diferente, el mismo que se da cuando un empleador trata a un postulante o empleado de manera menos favorable que a otros en una situación similar, ya sea esto en virtud de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad, entre otros. Otra de las manifestaciones de la discriminación se da cuando un empleador tiene políticas o prácticas que parecen justas y se aplican de manera equitativa, pero que tienen un impacto negativo en los miembros de determinados trabajadores o grupo de trabajadores.

La manera en la que se lleva a cabo la discriminación, incluso antes de que inicie la relación laboral, es en los procesos de selección. En estos, los encargados de reclutar y entrevistar a los aspirantes a un empleo pueden tomar decisiones basadas en estereotipos o prejuicios de determinado grupo. Por ejemplo, en el caso de mujeres trans se suele asociarlas con la prostitución. Así, se pone a las personas a las que se asocian estos estereotipos y prejuicios en una situación desfavorable frente a otras personas no asociadas con aspectos sociales considerados negativos.

La discriminación, una vez que ha iniciado la relación laboral, se puede dar de diversas formas, ya sea asignando a áreas de trabajo particulares a trabajadores en base a su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad, entre otros.; o, desde los demás trabajadores, instigando con comentarios, burlas (e incluso agresiones físicas), o excluyendo a determinadas personas en razón de su raza, nacionalidad, sexo, entre otras.

#### **4. Estudio sobre las condiciones de vida, la inclusión social y la violencia que ha experimentado la población LGBTIQ+ en el Ecuador**

En el 2013, el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC en conjunto con la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública y organizaciones LGBTIQ+ desarrolló un estudio sobre las condiciones de vida, la inclusión social y la violencia que ha experimentado la población LGBTIQ+ en el Ecuador basándose en una población de referencia de dos mil ochocientos cinco (2.805) personas, en este se determinó que, en el ámbito laboral, el 43,8% de entrevistados ha sufrido de discriminación, el 27,6% de exclusión y el 22% ha sido víctima de violencia en sus espacios de trabajo (Consejo Nacional para la Igualdad de Género & Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013). Estas cifras son muestra clara del grado de vulnerabilidad que sufren- o sufrían- las personas LGBTIQ+ en el Ecuador.

Las cifras mencionadas resultan alarmantes y reflejan la vulnerabilidad que, para el año 2013, enfrentaban las personas LGBTIQ+ en Ecuador. La discriminación y la violencia en el lugar de trabajo no solo afectan el bienestar emocional y físico de las personas LGBTIQ+, sino que también obstaculizan su capacidad para prosperar profesionalmente y contribuir plenamente a la sociedad.

Se sabe por este informe que, del total de las personas pertenecientes a poblaciones LGBTIQ+ entrevistadas, el 86, 2 % es económicamente activa. El 94, 5% se encuentra ocupada, el 5,5% están desocupados y el 13,8% corresponden a la población económicamente inactiva; el 15, 9%, indicaron que en algún momento estuvieron involucrados en algún tipo de trabajo sexual. En lo referente a discriminación laboral se

indica que el 43,8% tuvo alguna experiencia de discriminación y/o violencia en sus trabajos (CNIG & INEC, 2013).

El hecho de que el 15.9% de las personas entrevistadas hayan indicado haber estado involucradas en algún momento en trabajo sexual, sugiere una realidad de desigualdad económica y una posible falta de opciones de empleo digno y seguro para algunas personas LGBTIQ+. Asimismo, el que el 43,8% haya indicado haber tenido una experiencia de discriminación en sus lugares de trabajo sugiere que las personas pertenecientes a las poblaciones LGBTIQ+ enfrentan obstáculos significativos al momento de desempeñarse en el ámbito laboral.

De manera específica, “la mayoría de la población trans subsiste por ingresos propios (85.5%) y solo un 5.4% lo hace por ayuda de su familia o pareja” (CNIG & INEC, 2013, p.83). En lo que respecta a esta parte de la población trans que subsiste por ingresos propios, en el estudio se puede evidenciar que un 80% de la población transfemenina, transmasculina y transexual se desenvuelve en labores de servicios, como vendedores de comercios y mercados. (CNIG & INEC, 2013, p. 84)., y “el 67.4% de las personas transmasculinos, transfemeninos o transexuales en el país, han vivido discriminación, exclusión o violencia en el ámbito laboral” (CNIG & INEC, 2013, p.91).

Lo mencionado permite entender las limitaciones que tienen las personas trans al momento de conseguir un empleo formal y mantenerse en este, así como la urgencia e importancia de abordar la discriminación basada en la identidad de género en el lugar de trabajo, pues los alto índices de discriminación y exclusión demuestran que, para el año en el que se realizó el estudio, existía una clara vulneración de su derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Aunado a aquello, uno de los principales problemas que enfrentan las poblaciones trans está relacionada de manera directa con el trabajo sexual. La expulsión temprana de sus hogares, la deserción estudiantil, las pocas posibilidades laborales y las necesidades económicas, han influido para que esta ocupación laboral siempre sea asociada a las personas trans, ya que, de la encuesta realizada, se determinó que el 62, 6 % de personas trans encuestadas ha ejercido trabajo sexual, lo que demuestra que el trabajo sexual ha sido una de

las salidas más comunes a las que personas trans han recurrido por motivos de exclusión y discriminación no sólo en el ámbito laboral, sino también en el educativo y, familiar (CNIG & INEC, 2013, p. 87-90).

Las cifras mencionadas en el estudio han cambiado desde el año 2013, y aún más con la pandemia y la situación actual del país, por lo que no se sabe o conoce a ciencia cierta de la situación de personas trans en el Ecuador, y más específico en la ciudad de Cuenca, debido a una falta de interés estatal para analizar estas temáticas, he ahí la importancia de investigar el acceso al trabajo que actualmente tienen las personas trans. A pesar de aquello, las cifras demuestran una realidad de segregación de las personas trans en el ámbito laboral, la misma que afecta de manera directa al nivel de vida que pueden llegar a alcanzar y aumenta su situación de vulnerabilidad en virtud de que se les niegan oportunidades de crecimiento y realización personal por su identidad y expresión de género, pues el Estado ha fallado en garantizar el “respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33)., ya que, como lo indica el estudio:

La discriminación se manifiesta cuando se busca un empleo, lo que no le permite desenvolverse como cualquier ciudadana/o en el país. Aún más interesante es la caracterización de los estereotipos que existen en torno a cuáles son las labores propias de la población (sobre todo transfemenina y transexual), como la cocina, peluquería, labores inmersas en el grupo trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Este tipo de trabajo ha sido desarrollado históricamente por dicha población, además de que se han constituido como los espacios únicos en los cuales laborar, lo que limita aún más la posibilidad de acceder a otros ámbitos. (CNIG & INEC, 2013, p. 85)

Esto quiere decir que la discriminación se presenta en los procesos de búsqueda de empleo puesto que, producto de estereotipos asociados a las poblaciones trans, se restringen las opciones que estas pueden tener al momento de buscar trabajo, pues son limitadas a ciertas ocupaciones, lo que dificulta su acceso a otros puestos de trabajo, profesiones u oficios y por consecuente ahonda la situación de desventaja que viven las personas trans.

## **5. Estado actual del acceso al trabajo y las relaciones laborales de las personas trans en la ciudad de Cuenca**

En el 2016, el Concejo Cantonal de Cuenca aprobó la Ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca, la misma que tiene como objeto:

Crear el marco jurídico para garantizar la inclusión, el respeto y el reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género en el cantón Cuenca en condiciones de equidad y la erradicación de todas las formas de discriminación; así como la inclusión de políticas de acción afirmativa en favor de las personas LGBTI y de las personas que sin estar encuadradas en estas categorías sufran alguna forma de discriminación en función de su forma de vivenciar la sexualidad o de su libre manifestación corporal a partir de su opción de género. (Ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca, 2016, art. 1)

A pesar de lo mencionado, la ordenanza, compuesta de 15 artículos, no regula ningún tema relacionado al ámbito laboral de las poblaciones LGTBIQ+ aun cuando considera al artículo 329 de la Constitución del Ecuador, que establece que “los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.329).

Es preciso indicar que, desde la emisión de la ordenanza, en el ámbito público se han llevado a cabo talleres de educación y concientización sobre temas LGTBIQ+, pero los mismos no ha resultado eficientes, pues para el año 2020, según el diagnóstico sobre derechos de personas LGBT en la provincia del Azuay:

El 38,1% de la población LGBTI considera que debido a su orientación sexual e identidad de género le es difícil conseguir trabajo; el 10,1% afirma haber estado o estar involucrada-o en el trabajo sexual; y El 78% de la población transfemenina

afirma haber estado o estar haciendo trabajo sexual. (Gobierno de la Provincia del Azuay & Corporación Utopía, 2020, p. 29)

Ahora, del grupo focal realizado con personas trans de la ciudad de Cuenca para el presente trabajo, al ser preguntadas sobre si han sido víctimas de situaciones de discriminación al momento de buscar trabajo, la mayoría respondió que sí, por lo que se puede entender que esto y las cifras que han sido mencionadas pueden deberse, según los testimonios, a que las personas trans tienen dificultades para acceder a un puesto de trabajo en virtud de que su expresión de género no se alinea al género que se encuentra estipulado en su documento de identidad (en este caso indicado en el campo “sexo”), lo que genera rechazo y discriminación pues da cabida a que se reconozca como trans a la persona que está aplicando al trabajo y que esta sea rechazada por diferentes prejuicios que existen sobre esta población, originando así problemas en las entrevistas de trabajo o en los trabajos, como confusiones y tratos discriminatorios; esto aunado a que, debido a la poca aceptación de padres y familiares, priva a las personas trans de contar con los recursos para tramitar sus procesos legales de cambio en sus documentos de identidad, lo que de igual manera no asegura no sufrir de discriminación, pues indican también que cuando su expresión de género se alinea a lo que se encuentra en su documento de identidad de igual manera son identificadas como personas trans, pues el campo “sexo” es cambiado por el campo “género”, ya que así lo establece el artículo 94 de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles: “voluntariamente, al cumplir la mayoría de edad y por una sola vez, la persona por autodeterminación podrá sustituir el campo sexo por el de género que puede ser: masculino o femenino” (Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, 2016, art. 94). Esto conlleva a que existan dos documentos de identidad, uno para personas cisgénero y otra para personas trans, lo que potencia la discriminación en contra de las personas que tengan en su cédula el término género, que, como se ha mencionado, serán reconocidas como trans, siendo esto algo íntimo y parte de la vida privada de una persona (Egas, 2017, p.74). Lo mencionado ha generado que las personas trans sufran de discriminación al momento de buscar trabajo y una vez que, superando las dificultades, lo han conseguido, debido a que, en virtud de la discordancia entre su apariencia y lo que indica su documento de identidad, su género es invalidado, son víctimas de risas y miradas, y se les asignan actividades en las que no tengan que interactuar con clientes.

Otra de las dificultades que enfrentan las personas trans tiene que ver con su nivel de educación, puesto que reconocen la falta de preparación como un limitante que cierra puertas en determinados lugares: “Muchas veces muchas no adquieren la posibilidad de poder tener una educación completa, como colegio, escuela incluso y más que nada el no poder tener acceso a la universidad”. Lo que obliga a muchas personas trans a trabajar con sus familias, que al muchas veces invalidan su identidad y expresión de género, y llevan las situaciones de discriminación de la casa al lugar de trabajo, e incitan mediante sus acciones a los demás compañeros de trabajo a hacer lo mismo.

Estas situaciones repercuten en diferentes problemáticas, como la prostitución, la misma que aparece como una salida a la falta de oportunidades y a la discriminación; y en que las personas trans consideren que sus derechos laborales no se apliquen en la ciudad de Cuenca, pues ven limitado su acceso al trabajo.

Lo mencionado puede deberse a que los resultados del grupo focal realizado reflejan que existe desconocimiento sobre la normativa que regula los derechos de poblaciones LGBTIQ+ y sobre políticas o prácticas de inclusión en las empresas o instituciones de Cuenca dirigidas a personas trans por parte de estas poblaciones. Esto remarca la necesidad de la elaboración de políticas públicas que se encuentren encaminadas a garantizar no solo la inclusión de las personas trans, sino también el conocimiento de la normativa que las resguarda ya que, como producto del desconocimiento de los mecanismos legales, no existen denuncias cuando se dan casos de discriminación. Aunado al desconocimiento existente de los mecanismos legales, es importante señalar que estos son limitados, pues desde el mismo Código de Trabajo, que limita a la igualdad a la remuneración; hasta la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles y la Ordenanza que busca regular los derechos de las poblaciones LGBTQ+ en la ciudad de Cuenca, han propiciado situaciones de discriminación y no han fungido más que como una mera enunciación de derechos en la que no existe como tal una igualdad real, en tanto que no se cumple lo que el texto constitucional, tratados y convenios internacionales, ni nuestra ordenamiento jurídico infra constitucional determinar y norman.

Las causas de estas dificultades se dan, como se ha explicado, por los prejuicios y estereotipos ligados a la población trans, que es asociada a actividades consideradas como negativas como la prostitución, que genera rechazo en ciertos sectores de la población.

Dichos prejuicios, que no se limitan a la prostitución, son originados por una falta de educación y conocimiento sobre temas de género, identidad de género, expresión de género, entre otros., pues existe un rechazo a recibir información sobre estos temas, sobre todo en personas mayores; y un rechazo a que se eduque sobre los mismos en escuelas y colegios, lo que se ve materializado en la falta de educación sexual adecuada en los recintos educativos; y en el rechazo que existe en los trabajos al respeto de, por ejemplo, los pronombres de las personas trans, invalidando su identidad de género.

## **6. Acciones afirmativas**

Para comprender la obligatoriedad que tiene el Estado de ejecutar políticas públicas encaminadas al fomento de la igualdad de las personas trans en todas sus dimensiones, es preciso atender a lo que ha establecido la Corte Constitucional en el caso del acceso al trabajo de personas con discapacidad y en cuanto a la igualdad de género. En este sentido, la Corte, a través de las sentencias No. 7-1 I-IA/19 y No. 258-15-SEP-CC, ha expuesto que la “Constitución de la República, mediante la disposición del artículo 11 numeral 2, garantiza la igualdad material, y contempla diferencias de trato a través de medidas de acción afirmativa, establecidas a favor de individuos que se encuentran en situación distinta” (Corte Constitucional, Sentencia 7-1 I-IA/19). En la sentencia citada la Corte hace referencia a las personas con discapacidad y su derecho a la estabilidad laboral, entendiendo que son consideradas parte de un grupo de atención prioritaria. En la sentencia se expone que la ley, en base a lo establecido en el texto constitucional, contempla el deber de observar la realidad de cada persona en condición de discapacidad, con el objetivo de garantizar sus derechos considerando a su situación particular, y frente a ello, establecer medidas que permiten que reciba un trato distinto al de individuos que no se encuentran en las mismas condiciones, con la finalidad de alcanzar una igualdad material (Corte Constitucional, Sentencia 7-1 I-IA/19).

Ahora, en la sentencia No. 258-15-SEP-CC, la corte analiza si la entrega de puntos adicionales a las mujeres en la convocatoria al Concurso de Méritos y Oposición para la designación de juezas y jueces realizado en el 2011 por el Consejo de la Judicatura de Transición vulneró el derecho de igualdad. Sobre aquello, la Corte explicó que:

El Estado puede apelar a la raza, al sexo o a otra categoría sospechosa no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables. (Sentencia No. 258-15-SEP-CC)

Así, la jurisprudencia de la Corte, si bien no contempla el derecho a la igualdad en el acceso al trabajo de personas trans, sí lo hace para otros grupos, sean estos considerados como grupos de atención prioritaria o categorías sospechosas y explica que el Estado está en la obligación de reconocer las diferencias que un grupo de personas pueda tener en aras de aminorar las desigualdades que dichas diferencias causan. Como criterio personal, considero que las personas trans, por lo expuesto, son personas que encajan en las categorías sospechosas que contempla el artículo 11 numeral 2 de la Constitución, en virtud de que es como consecuencia de su identidad de género que son discriminadas. Esto conlleva a que las personas trans no puedan acceder como tal a este derecho de manera plena, pues incluso en los procesos de selección son víctimas de un trato discriminatorio cuando la persona encargada de los procesos de reclutamiento se da cuenta que son personas trans.

Al igual que las personas con discapacidad y en los casos en los que se remarca la necesidad de acciones para lograr la igualdad género, las personas trans necesitan de acciones afirmativas, como leyes y programas gubernamentales que equiparen su acceso al trabajo y les garanticen un estabilidad laboral, pues el hecho de que no existan leyes que aborden específicamente la discriminación contra las personas trans en los lugares de trabajo y en los procesos de selección, el Estado las deja vulnerables a la discriminación, la exclusión y la violencia, lo que desemboca en su nivel de vida y su no acceso a otros derechos. Esto genera incertidumbre y falta de protección para las personas trans, lo que contradice el principio de seguridad jurídica, pues sus derechos no están siendo garantizados y no se está materializando lo que nuestro texto constitucional manda.

## **7. Discusión**

La investigación ha demostrado que existen diferentes barreras sociales, culturales y legales que afectan de manera directa a las personas trans, que son víctimas de prejuicios negativos que desencadenan en situaciones de discriminación, las mismas que se presentan

cuando buscan acceder a un empleo o logran conseguirlo. Según el estudio sobre las condiciones de vida, inclusión social y la violencia experimentada por la población LGBTIQ+ del 2013, factores como la deserción estudiantil o la falta de apoyo familiar desencadenan en que existan pocas posibilidades laborales. En la actualidad, la realidad no ha cambiado, por lo que es imperativo cuestionar el porqué de que la situación de las personas trans no haya mejorado una década después del estudio, pues los resultados del grupo focal realizado para esta investigación coinciden con los expuestos en este y en el diagnóstico sobre derechos de personas LGBTI realizado en el Azuay en el 2018.

La razón principal por la que no existe una mejoría palpable en lo relacionado al acceso al trabajo formal de las personas trans en el Ecuador se debe a que existe un abandono estatal en cuanto a las diversidades, pues el único estudio oficial que abarca la temática del acceso al trabajo de las personas trans es de hace 10 años. Es necesario conocer datos y cifras oficiales en cuanto a la realidad de las personas trans para construir políticas públicas encaminadas a mejorarla, pues, como se ha mencionado, la legislación cuyo objetivo es garantizar los derechos de las personas pertenecientes a las poblaciones LGBTIQ+ es ineficiente, no se llega a materializar o genera situaciones de discriminación que, en lugar de mejorar la situación, la empeoran.

La normativa actual no toma en cuenta que las poblaciones trans, de acuerdo con lo expuesto, se encuentran en una desventaja en virtud de su identidad de género, la misma que es reconocida como una categoría sospechosa según lo que manda el artículo 11 de la Constitución. Al no tomar en cuenta dicha desventaja, el Estado ha fallado en garantizar no solo el derecho al trabajo de las personas trans, sino también el derecho a la igualdad y no discriminación y a la seguridad jurídica; pues no se han emprendido acciones afirmativas relacionadas a su inserción en el mercado laboral y no se regula de manera correcta su acceso a los derechos, como en el caso de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, que dió paso a que las personas trans sean identificadas como tal, dando así como resultado una normativa que ha generado situaciones de discriminación y que no se encarga de los problemas estructurales que afectan al acceso de las personas trans al trabajo.

De manera específica, en la ciudad de Cuenca existe poca educación en cuanto a las personas trans, por lo que se las sigue asociando con estereotipos negativos que limitan su acceso a mejores oportunidades laborales o que generan situaciones de discriminación. Esto

remarca la necesidad de acciones afirmativas que se materialicen en políticas públicas encaminadas a resolver las principales causas de la discriminación para que esta pueda disminuir; puesto que esta lleva a que las personas trans vean limitado su acceso al trabajo por falta de preparación, por un lado, y por haber sido acosadas y discriminadas en virtud de su identidad de género, por el otro.

### **Conclusiones**

Lo expuesto a lo largo de este trabajo permite entender que la importancia del acceso al derecho al trabajo radica en su papel fundamental para combatir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de las personas, a través de este las personas pueden realizarse y hacerse de lo necesario para garantizarse una calidad de vida que permita que gocen sus derechos de manera plena y libre. A pesar de esto, aún existen barreras sociales, legales y culturales que no permiten que el derecho al trabajo sea de igual acceso para todos y que se tutele de manera efectiva durante la relación laboral.

Dichas barreras, en el ámbito laboral, continúan en virtud de que el Código de Trabajo actual no regula ni se encarga de la discriminación horizontal que se da en los lugares de trabajo, pues parte de una lógica de discriminación vertical, regulando solamente la diferencia existente entre empleador y trabajador en una búsqueda de reducir la brecha entre el capital y el trabajo. El derecho y principio de igualdad deberían establecerse de manera que incluyan a la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección especial para las personas que se encuentren en situaciones de desventaja manifiesta y que por aquello no puedan acceder a un trabajo digno o no puedan permanecer en este.

La discriminación laboral abarca diversas formas de trato desigual o perjudicial basado en características personales, por lo que su prevención y erradicación son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y un entorno laboral justo y respetuoso; para combatirla, es necesario contar con mecanismos reales de igualdad y acciones encaminada a alcanzarla. En esta línea, es imperante comprender que las acciones afirmativas son una herramienta esencial para lograr la igualdad real en el trabajo y en la sociedad en general, y que ayudarían a que grupos que se encuentran en desventaja en relación al acceso y conservación del trabajo a que mejoren sus condiciones de vida, como

lo han hecho en el caso de mujeres y personas con discapacidad y que concuerda con la jurisprudencia de la Corte Constitucional analizada en líneas anteriores.

Como se ha evidenciado, la normativa vigente referente a la protección de los derechos de personas LGBT, tanto en nivel local como nacional, resulta ineficiente, pues, la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles contiene disposiciones que pueden generar situaciones de discriminación, y la Ordenanza existente en el cantón Cuenca no se encarga realmente de garantizar la inclusión, el respeto y el reconocimiento a la población de la diversidad sexual y de género, en virtud de que no es más que una mera enunciación de derechos que no se llega a materializar por falta de apoyo estatal en cuanto a presupuesto y programas encaminados a educar a la población sobre las diversidades, lo cual se ve demostrado en el sentir de las personas LGTBIQ+ en la ciudad de Cuenca, sobretodo de las personas trans, quienes según el focus group realizado, consideran que sus derechos no son garantizados y que siguen existiendo situaciones de discriminación como resultado de una pobre educación en cuanto a diversidad sexual.

Según la experiencia de personas trans en la ciudad de Cuenca, estas se encuentran en una situación de desventaja al momento de buscar trabajo, pues los prejuicios que se tienen sobre este grupo han afectado de manera negativa como es visto. Esta desventaja se perpetúa en la relación laboral, en la que existen casos de discriminación que obligan a las personas trans a dejar sus puestos de trabajo y para lo cual la legislación laboral ecuatoriana no ha dispuesto nada.

El Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador, realizado hace 10 años, la poca intervención estatal en cuanto a programas de educación sobre las diversidades sexuales y la percepción de las personas trans permiten entender que la realidad de las personas LGTBIQ+ y mucho más de las personas trans es ignorada por el Estado, lo cual se puede evidenciar en la falta de normativa encaminada a erradicar las formas de discriminación y desigualdad que las poblaciones LGTBIQ+ sufren y en que, cuando existe esta normativa, esta es insuficiente o no atiende de manera real a las necesidades y problemáticas reales de las poblaciones sexo diversas, mucho menos de personas trans que, producto de estereotipos y prejuicios, ven sus derechos vulnerados.

Por lo tanto, es necesario, para garantizar la seguridad jurídica y promover la igualdad real de derechos, que existan leyes y políticas que prohíban expresamente la discriminación por motivos de identidad de género, que estén encaminadas a erradicarla y que garanticen medidas para prevenirla y educar a la población en general sobre la existencia de las diversidades sexuales y su respeto.

Asimismo, es imperativo que existan procesos de educación encaminados a capacitar sobre las diversidades sexuales y sus derechos, esto con el propósito de que quienes se encuentren en los procesos de contratación, ya sea en entidades públicas o privadas, no cometan actos que puedan menoscabar la integridad de las personas trans. Dichos procesos deben estar encaminados también a los demás trabajadores con el objetivo de garantizar lugares seguros para las personas trans en los que no se invalide su identidad de género y en los que no se les acose por esta, logrando así que puedan permanecer en el trabajo y por lo tanto a los derechos consecuentes a este y así alcanzar un acceso pleno a este derecho. Por tanto, se deben emprender proyectos de ley encaminados a resolver las situaciones de discriminación de las poblaciones LGBTIQ+, sobre todo de personas trans, en virtud de que sus derechos, con la normativa vigente, no están siendo precautelados de la manera correcta.

### Referencias bibliográficas

- Atencio González, R. E., Arrias Añez, J. C. J., Coronel Piloso, J. E., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 350-354.
- Badilla, A. & Urquilla, C. (2008). El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano (págs. 189-208). IIDH. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Bencomo, T. Z. (2008). " El trabajo " visto desde una perspectiva social y jurídica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 27-57.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta, Buenos Aires.
- Código de Trabajo. (2015). Código de Trabajo. Ecuador. Registro Oficial Suplemento No. 622.
- Código Orgánico Integral Penal (2014) [COIP]. Registro Oficial No. 180.
- Consejo Nacional para la igualdad de Género (2017). Una aproximación a la situación de los Derechos Humanos de las personas trans en Ecuador. Consejo Nacional para la igualdad de género, Quito. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/10/ESTUDIO-TRANS-EN-ECUADOR-CNIG.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género & Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2013). Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). Constitución de la República. Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Comisión Internacional de Juristas (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). Los Derechos Humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis. CNDH, Ciudad de México.

Corte Constitucional (2015). Sentencia No. 258-15-SEP-CC, Caso No. 2184-11-EP. *Corte Constitucional*, Quito.

Corte Constitucional (2019). Sentencia No. 7-1 I-IA/19, Caso No. 7-1 I-IA. *Corte Constitucional*, Quito.

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 25 junio 1958.

Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.

De Sousa Santos, B. (2014). Derechos humanos, democracia y desarrollo. *Djusticia*.

Egas, J.(2017). Reconocimiento legal de la Identidad de Género de los trans: Análisis de las regulaciones al cambio del campo “sexo” por el de “género” en la Cédula de Identidad en el Ecuador. *USFQ Law Review*, 4(1), 19.

Ermida, O. (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Derecho & Sociedad*, (37), 15-37.

Gobierno de la Provincia del Azuay & Corporación Utopía (2020). Diagnóstico sobre derechos de la población LGBTI en la provincia del Azuay.

Goyes, S. (2009). La igualdad real como principio normativo y la paridad como derecho: El caso de Ecuador.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

Iribarne, M. (2014). Acción positiva. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, (6), 211-216.

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual.

Lefèvre, P., Suremain, C. D., & Rubínde Celis, E. (2000). Investigación Socio-antropológica Clásica, Focus Groups y Modelo Causal. Experiencias y reflexiones sobre algunas combinaciones metodológicas innovadoras desarrolladas en Bolivia y Perú. *Cinta de Moebio*, (9).

Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles. Registro Oficial No. 684.

Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación: Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines. UNAM.

Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (2023). Glosario de términos para comprender la diversidad sexual y de género. Quito. [https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/glosario\\_diversidades\\_MMDDHH\\_2023\\_digital\\_v4.pdf](https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/glosario_diversidades_MMDDHH_2023_digital_v4.pdf)

Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo De San Salvador". 17 de noviembre de 1988.

Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El cotidiano*, (134), 23-29.

## **Anexos**

### Anexo 1. Preguntas del focus group

1. ¿Tiene alguna profesión u oficio?
2. ¿En qué trabaja actualmente?
3. ¿Qué dificultades ha encontrado al conseguir trabajo?
4. ¿Cuál cree usted que es el origen de estas dificultades?
5. ¿Ha sufrido de discriminación al momento de buscar trabajo o en su trabajo?
6. ¿Qué opina del trabajo sexual como una de las principales fuentes de ingresos económicos de las personas trans?
7. ¿Qué barreras cree que existen en el acceso a oportunidades de empleo como personas trans?
8. ¿Conoce la ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexo-genérica en el cantón Cuenca?
9. ¿Ha notado políticas o prácticas de inclusión en las empresas o instituciones de Cuenca dirigidas a personas LGBTIQ+?
10. ¿Cree que se deberían generar políticas de protección en inclusión laboral para las personas trans?
11. ¿Cuáles son los principales desafíos que existen en la implementación de estas regulaciones y políticas de acción afirmativa en los lugares de trabajo?
12. ¿Ha iniciado procesos legales por las situaciones de discriminación laboral?
13. Al identificarse como una persona trans, ¿cree que sus derechos laborales se aplican en la ciudad de Cuenca?
14. ¿Qué cambios legales o medidas son necesarios para garantizar una mayor seguridad jurídica y protección de los derechos laborales de las personas trans en la ciudad de Cuenca?

### Anexo 2. Respuestas del focus group

PREGUNTA	P1	P2	P3	P4	P5
----------	----	----	----	----	----

<b>¿Tiene alguna profesión u oficio?</b>	Empleada Pública	Licenciado en Educación	No	No	Diseñadora gráfica
<b>¿En qué trabaja actualmente?</b>	Empleada Pública	No	No	Trabaja en una papelería	Trabaja con su hermano
<b>¿Qué dificultades ha encontrado al conseguir trabajo?</b>	Han existido complicaciones debido a que en la cédula se da a saber que una persona es trans porque el campo "sexo" es cambiado por "género".	Por la poca aceptación de sus padres no ha conseguido el apoyo para realizar sus trámites legales de cambio de nombre y género, por lo que muchas veces su foto del currículo no coincide con como identifica y expresa su género, lo que ha presentado problemas en las entrevistas de trabajo o en los trabajos como confusiones y tratos discriminatorios; lo que ha casuado que no postule en algunos trabajos.	Nunca ha aplicado a un trabajo.	No tuvo dificultades para encontrar su trabajo pero sí vive situaciones de discriminación.	La principal dificultad que ha tenido que enfrentar es la discriminación, pues notan que es una mujer trans y le cierran puertas.
<b>¿Cuál cree usted que es el origen de estas dificultades?</b>	El origen de las dificultades es el prejuicio que se tiene de las personas trans y de como son asociadas con actividades como la prostitución, lo que genera estigma y junto a una falta de acceso a un educación completa (de tercer nivel)	Existe falta de educación en cuanto al tema trans lo que genera que no se respete a esta población.	El pensamiento cerrado de personas mayores que no permiten ser educadas sobre el tema y perpetúan estigmas y prejuicios.	Generaciones mayores son más cerradas; existe problemas en cuanto a educación pues no existe una correcta instrucción sobre el tema en escuelas y colegios, lo que genera que muchos	Existe un rechazo hacia lo trans, lo que genera que se presenten situaciones de discriminación.

	resta oportunidades.				
<b>¿Ha sufrido de discriminación al momento de buscar trabajo o en su trabajo?</b>	Sí, debido a que existen personas que invalidan su género.	Sí, pues existen miradas y risas que hacen que se sienta incómodo.	No al momento de buscar trabajo, pero ha sentido discriminación.	Sí, pues no se respetan sus pronombres y se le asignan tareas en las que no atiende al público por ser trans.	Sí, pues trabaja con su hermano lo que no lleva las situaciones de discriminación que sufre por parte de su familia en su casa a su lugar de trabajo.
<b>¿Qué opina del trabajo sexual como una de las principales fuentes de ingresos económicos de las personas trans?</b>	Existe por supervivencia, pues se cierran oportunidades.	Considera que las personas que se dedican al trabajo sexual lo hacen como una salida, una forma de sobrevivir.	Es supervivencia.	Considera que algo injusto que se tenga que recurrir al trabajo sexual.	Considera que es algo deprimente que las personas trans tengan que recurrir al trabajo sexual.
<b>¿Qué barreras cree que existen en el acceso a oportunidades de empleo como personas trans?</b>	Existen muchos prejuicios sobre las persons trans.	Asocian el ser trans a algo negativo.	Existen muchos prejuicios.	Los prejuicios y la discriminación	Existe mucha discriminación en los trabajos y en las entrevistas.
<b>¿Conoce la ordenanza para la inclusión, el reconocimiento y respeto a la diversidad sexual y sexogenérica en el cantón Cuenca?</b>	No conoce.	No conoce.	No conoce.	No conoce.	No conoce.
<b>¿Ha notado políticas o prácticas de inclusión en las empresas o instituciones de Cuenca dirigidas a personas LGBTIQ+?</b>	No ha notado políticas o prácticas de inclusión.	No ha notado políticas o prácticas de inclusión.	No ha notado políticas o prácticas de inclusión.	No ha notado políticas o prácticas de inclusión.	No ha notado políticas o prácticas de inclusión.

¿Cree que se deberían generar políticas de protección en inclusión laboral para las personas trans?	Sí, lo considera algo necesario.	Sí considera que deben generarse políticas de inclusión en el trabajo.	Sí	Sí deberían existir	Sí
¿Cuáles son los principales desafíos que existen en la implementación de estas regulaciones y políticas de acción afirmativa en los lugares de trabajo?	La existencia de prejuicios, se asocia a la población trans con cosas negativas.	El no entendimiento de que dichas políticas son necesarias y hace que se vea como que si la población trans tuviera "beneficios" lo que genera una desaprobación pública.	Los prejuicios y la falta de educación.	La falta de educación.	Los prejuicios, el no entendimiento y la falta de educación.
¿Ha iniciado procesos legales por las situaciones de discriminación laboral?	No, porque no se conocen los mecanismos.	No, porque desconoce como hacerlo.	No.	No, por limitaciones como la edad.	No, porque no se conocen los mecanismos para hacerlo.
Al identificarse como una persona trans, ¿cree que sus derechos laborales se aplican en la ciudad de Cuenca?	No	No	No	No	No
¿Qué cambios legales o medidas son necesarios para garantizar una mayor seguridad jurídica y protección de los derechos laborales de	Que exista una mejora en los procesos de contratación.	Que las personas que hacen la contratación conozcan sobre derechos de las diversidades.	Que quienes se encuentren en los procesos de contratación conozcan de los derechos de las personas trans.	Que quienes contraten conozcan sobre personas trans y no se cierren al tema.	Que existan inspecciones periódicas en las que se trate el tema de discriminación.

las personas trans en la ciudad de Cuenca?					
---	--	--	--	--	--