



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTA DE
JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS
DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

**TEMA: “LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS EN EL
CAMPO LABORAL POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL
E IDENTIDAD DE GÉNERO”.**

INVESTIGADOR: MIÑO LEÓN STALIN ALEXANDER

**TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
DR. ANGEL NARANJO ESTRADA**

GUARANDA 2016

CONSTANCIA Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo Dr. Angel Naranjo Estrada, Director del Proyecto de investigación, designado por el consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, de la Universidad Estatal de Bolívar; cumpla en informar:

Que el egresado señor, Miño León Stalin Alexander ha culminado su proyecto de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador; con el tema: **“LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS EN EL CAMPO LABORAL POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO”**. El mismo que ha sido desarrollado bajo mi tutoría; luego de haber cumplido con las exigencias de la Facultad, se aprueba, por lo que se autoriza al autor de este trabajo la presentación del proyecto de investigación para la evaluación por parte del Tribunal de calificación respectivo.

Atentamente:

Dr. Angel Naranjo Estrada
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

MIÑO LEÓN STALIN ALEXANDER, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de investigación e informe final, así como las expresiones escritas son de mi propia autoría, el tema: **“LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS EN EL CAMPO LABORAL POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO”**. Se desarrolló en base a recopilación bibliográfica jurídica nacional e internacional, dejando a salvo derechos de terceros sobre la bibliografía consultada y sobre puntos de los autores citados en el presente trabajo de investigación.

MIÑO LEÓN STALIN ALEXANDER

AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a mis queridos padres, quienes con profundo amor y dedicación, me incentivaron a su realización. Hoy que esto es una realidad, siento que he podido responder a las aspiraciones de mis progenitores.

STALIN

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la noble Universidad Estatal de Bolívar, por su intermedio a la distinguida Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho. Mi agradecimiento también se dirige a los distinguidos docentes quienes pusieron sus conocimientos y profundo profesionalismo en favor de mi formación académica. De manera especial agradezco al trabajo realizado por el Sr. Dr. Angel Naranjo, quien supo guiar con éxito este trabajo investigativo.

STALIN

ÍNDICE

CONTENIDOS

CONSTANCIA Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	I
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE.....	V
RESUMEN.....	VII
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3. OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.4. JUSTIFICACIÓN	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANTECEDENTES.....	6
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
MARCO LEGAL DIVERSIDAD SEXUAL EN ECUADOR.....	9
TRABAJO Y DIVERSIDAD SEXUAL	10
ARGUMENTOS LEGALES QUE FUNDAMENTAN EL DERECHO AL CAMPO LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	12
VIOLACIONES EN ECUADOR, RESPECTO A NO DISCRIMINACIÓN.....	21
2.3. HIPÓTESIS	26
2.4 VARIABLES	26
VARIABLE INDEPENDIENTE	26
VARIABLE DEPENDIENTE.....	26
CAPÍTULO III.....	27
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.....	27
Métodos:	27
Técnicas:	28
Población o muestra:	28
Procesamiento de la información:	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	29

4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	29
4.2	BENEFICIARIOS.....	39
4.3	IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN	40
5.	TRANSFERENCIA DE RESULTADOS	40
	CONCLUSIONES.....	42
	RECOMENDACIONES.....	43
	BIBLIOGRAFÍA.....	45
	WEBGRAFÍA	47
	ANEXOS.....	48

RESUMEN

La presente investigación acoge un problema existente en la sociedad ecuatoriana, los potenciales víctimas son aquellas personas con diferente orientación sexual e identidad de género, con frecuencia sufren actos de discriminación, tal situación violenta sus derechos que contempla la Constitución del Ecuador. A la luz de la formulación del problema, se han formulado los objetivos de investigación, estos orientan los caminos a seguir en el proceso de investigación. Especialmente en la construcción de un referente científico. Por otra parte el proceso metodológicos es viable idéntica el tipo de investigación a seguir, los métodos que sustentan este estudio, las técnicas que se aplicarán para la obtención de la información de campo. Además determina un tipo de población al azar que se investigará de acuerdo a lo que determine la presencia de actos de discriminación en el campo laboral, conferido a las personas con diferente orientación sexual e identidad de género. Para el proceso de investigación se hará uso de las herramientas de la estadística descriptiva, a través de cuadros de frecuencias, gráficos y los respectivos análisis e interpretación de resultados, elementos esenciales para establecer las conclusiones y recomendaciones generales. Con seguridad este trabajo beneficiará a las personas que sufren actos de discriminación y permitirá una mejor convivencia en la sociedad ecuatoriana, ya que ante la Ley todas las personas somos iguales.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Diversidad sexual: Término que se refiere inclusivamente a toda la diversidad de sexos. Orientaciones sexuales, e identidad de género.

Orientación sexual: Es un patrón de atracción sexual erótica.

Identidad de género: Percepción subjetiva que tiene un individuo sobre sí mismo en cuanto a su propio género, podría o no coincidir con sus características sexuales.

Discriminación sexual: Consiste en tratar a una persona con empleo de manera no favorable.

Discriminación laboral: Trato injusto por parte del empleador contra sus empleados.

Violación de derechos laborales: Son actos de intimidación, despidos, humillación emitidos en el ámbito laboral.

Derechos de igualdad: Es un derecho humano reconocido por la Ley a nivel nacional e internacional.

Igualdad ante la ley: Establece que todos los seres humanos somos iguales ante la Ley, sin privilegios de ninguna naturaleza.

Igualdad social: Se entiende cuando todos los ciudadanos se interesan por la práctica de los derechos humanos.

Derechos civiles y políticos: Son derechos que protegen las libertades individuales.

Derechos colectivos: Pertenecen al colectivo o grupo social.

Desigualdad social: Es lo opuesto a la igualdad.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral ecuatoriano, se dan casos de incomodidad cuando trabajan personas con diversidad sexual y en mayor medida si las instituciones no son abiertas a esta realidad. El ambiente laboral genera percepciones negativas en contra de las personas de diferente preferencia sexual. A pesar que la Constitución del Ecuador presenta innovadores principios, el Principio de Igualdad y no discriminación por orientación sexual, no es respetado por la sociedad laboral.

A la luz de estas consideraciones, este trabajo presenta cuatro capítulos, el Capítulo I hace un análisis serio del problema de investigación, en su planteamiento se demuestra que en Ecuador ser gay, trans e intersex, lesbiana es motivo de discriminación.

El Capítulo II contiene importante información científica legal, este capítulo se constituye en la columna vertebral del proceso de investigación, tiene su origen en las variables del problema.

El Capítulo III describe con claridad el proceso metodológico, el mismo que determina el tipo de investigación descriptivo jurídico y de campo, los métodos de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de información y el procesamiento de la información.

El Capítulo IV presenta un conjunto de resultados provenientes del procesamiento de la información de campo, de cuyo documento se construyen los respectivos análisis e interpretación de resultados, elementos importantes para establecer las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Todos estos capítulos se constituyen en importantes fuentes de información para el lector, el mismo que tiene la oportunidad de construir criterios dialécticos que sirvan para continuar investigando este tema, ya que el debate científico legal continúa al ritmo que evoluciona la ciencia, el Derecho y la vida de las personas.

CAPÍTULO I PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La jurisprudencia ecuatoriana en materia de derechos humanos, reconoce la orientación sexual y la identidad de género, y prohíbe todo criterio de discriminación a las personas transgénero, mujer lesbiana u hombre homosexual. En Ecuador con frecuencia se discrimina a este tipo de personas, especialmente aquellos que intervienen en el campo laboral, se lesionan sus derechos civiles, políticos, de asociación, se afecta al ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales, entre otros.

Escasamente se reconoce en nuestra sociedad machista, la orientación sexual y la identidad de género como una manifestación esencialmente privada de la personalidad humana, las interferencias arbitrarias por parte del Estado o de personas privadas constituyen una vulneración del derecho a la vida privada y familiar y al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

La mayoría de los actos discriminatorios y de violencia en contra de los gays, trans e intersex, lesbianas se ignoran o quedan impunes. Las cortes escasamente hacen seguimiento para sancionar dichos actos. No se conoce que algún tribunal haya presentado al poder legislativo y al ejecutivo la necesidad de implementar una política de protección y no discriminación dentro del campo laboral.

Los actos de discriminación hacia las personas antes indicadas, ha creado estereotipos en la sociedad, situación que ha llevado a reducir las posibilidades para intervenir en ciertos trabajos, se conoce que en las empresas o en las instituciones rechazan a las personas con otra orientación sexual o con identidad de género diversa.

Algunas personas que logran hacer prevalecer los derechos de igualdad e ingresar a un puesto de trabajo, se les exige aparentar un comportamiento que no vulnere las exigencias de la empresa o de la institución a la que sirven, ya que de ninguna manera pueden dañar el clima laboral o generar incomodidades.

La sociedad ecuatoriana todavía está muy lejos de poner en práctica el principio constitucional de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Lo que conduce a no entender la dimensión de la sexualidad humana, a pesar de contar actualmente con un importante avance legal. Las actitudes homofóbicas, en combinación con la falta de protección jurídica, exponen a las personas con diversa orientación sexual y de género a violaciones continuas.

No hay duda que el ámbito laboral constituye un espacio para observar el comportamiento de las personas en el marco del respeto de los derechos humanos. Sin embargo en la sociedad ecuatoriana, dichos derechos constituyen un marco legal escasamente practicado.

El primer problema que se aprecia es que la orientación sexual queda reducida a la intimidad personal, ya que la norma social no admite que una persona sea homosexual, la sociedad produce supuestos absurdos que determinan actos discriminatorios, con frecuencia se producen situaciones de invisibilidad y represión, discriminación y hostigamiento con las persona lgtb.

En el campo laboral la causa de despido o de reasignación de tareas obedece a la orientación sexual, los muy machos o muy mujeres buscan agruparse y trabajar por separado de sus semejantes homosexuales. Esta acción rompe con el compañerismo, el trabajo en equipo y el derecho a participar activamente en la institución a la que sirven.

Desde este punto de vista se vulnera los derechos de las demás personas, se conoce que existen empresas que adoptan el recurso a la intimidad para invisibilizar la sexualidad de la persona que no sea heterosexual.

En tal sentido es difícil que una persona homexual, pueda demostrar la discriminación que padece, lo que implica que se conduzca en el ocultamiento obligado.

A pesar de contar con avances legales, la discriminación va más allá de su alcance, por lo tanto la presencia de leyes no siempre es favorable, si la sociedad se presenta intolerante. Las actitudes discriminantes influyen de acuerdo a la edad, los jóvenes son más tolerantes que los mayores, la inclinación política de izquierda es más tolerante que la de derecha, la mujer es más tolerante que el hombre y en cuanto a educación, cuando esta es mayor tolera, pero cuando no está muy evolucionada no tolera.

En tal sentido desde esta investigación, se pretende motivar a quienes intervienen en el campo laboral a acatar los derechos de igualdad contemplados en la Constitución del Ecuador y en varios instrumentos internacionales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo afecta al derecho de igualdad la discriminación de las personas en el campo laboral por motivo de orientación sexual e identidad de género en San Miguel, provincia Bolívar periodo 2017?

1.3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Demostrar la importancia de un mecanismo legal que permita el goce de los derechos laborales de las personas discriminadas por motivos de orientación sexual e identidad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar si se cumple o no el principio constitucional de igualdad y no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Identificar las formas de discriminación, exclusión y violencia en el ámbito laboral que incitan al odio.
- Demostrar la importancia de poner en práctica la tolerancia y evitar los delitos motivados por prejuicios.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación justifica su realización considerando que es un tema de interés social, laboral y legal. Surge como una necesidad urgente por parte de diferentes actores sociales, tales como instituciones públicas, privadas y la ciudadanía en general, cuyo objetivo principal es evidenciar si se da cumplimiento a los derechos humanos de las personas con diferente orientación sexual e identidad de género.

Este estudio contiene importante información científica y legal, lo que permite orientar en el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de todas las personas que se desempeñan en el campo laboral. Los beneficiarios directos son las personas que sufren discriminación por su orientación sexual e identidad de género.

Se aspira que la sociedad ecuatoriana asuma un rol de tolerancia y respeto a la diversidad sexual, el Texto Constitucional establece que nadie puede ser discriminado por ninguna razón.

Para la realización de este trabajo se dispone de los recursos necesarios, las colaboraciones pertinentes y el conocimiento científico y desde luego un gran interés por aportar a las Ciencias del Derecho un modesto estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Al iniciar este constructo científico, es importante tomar a consideración el fenómeno sociológico de la discriminación existente en los seres humanos, generalmente se produce, cuando hay una actitud adversa, particular, diferente, lo que produce un trato desfavorable, de inferioridad y desprecio a una o más personas. Tal fenómeno puede llegar a expresarse con maltrato, violencia física y hasta psicológica. Generalmente los actos discriminatorios se confieren, cuando existe el complejo de superioridad racial, género o sexo, orientación sexual, nacionalidad, religión, condición situación o posición social, entre otras.

El campo de acción discriminatorio es amplio, por ser así en esta oportunidad se trabajará en el análisis de la discriminación a las personas en el campo laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

En tal sentido es oportuno trabajar con algunos antecedentes que sustentan al análisis motivo de este estudio. Una actitud discriminatoria conduce a la destrucción o incumplimiento de los derechos fundamentales del ser humano. Sin embargo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece, Art.- 1 “Todos los seres humanos nacen libres e igualen en dignidad y derechos. [...] Por otra parte el Art 7.- “Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (DH., 1948)

Al respecto, las leyes y los acuerdos internacionales de protección de Derechos Humanos proscriben la discriminación, la intolerancia a las personas con diferente orientación sexual, más en la realidad en todo el mundo de una u otra manera se practica la xenofobia, la intolerancia, en el ámbito laboral no hay excepción. “No es

desconocido que en 55 países se les persigue y no se admite la libre orientación sexual, pensamiento que se comparte con. (IBARRA, s.f.)

Diario El Telégrafo de octubre 21 de 2013, publicó un artículo, en cuyo texto declara las condiciones de desigualdad en que vive la población GLBTI. Hace alusión a la burla, egoísmo, frialdad, miedo, humillación, violencia, temor y discriminación son prácticas frecuentes y comunes que sufren las personas de las diversidades sexuales y de género en el Ecuador y en el mundo. Se trata de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersex, identificados dentro de la comunidad GLBT. (TELÉGRAFO, 2013)

La Constitución del Ecuador de 2008, reconoce los derechos, deberes y oportunidades de los homosexuales, en sus artículos 11 (numeral 2), 68 y, principalmente, en el 83 (numeral 14), establece como deber y responsabilidad de las ecuatorianas y los ecuatorianos, respetar y reconocer las diferencias de género y la orientación e identidad sexual. Lo que implica que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, de cultura, estado civil, orientación sexual, etc. que menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008)

Legalmente la población LGTBI, está protegida por la normativa nacional e internacional. Sin embargo, implica mucho ser lesbiana, gay, bisexual o transexual en el ámbito laboral, con seguridad estas personas se exponen a burlas e insultos discriminatorios, como también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de sus jefes, al no responder a la sexualidad hegemónica, es decir se enfrentan a un doble estándar en sus lugares de trabajo.

En el mejor de los casos, estas personas deciden ocultar su identidad sexual, para evitar situaciones de rechazo o exclusión, que a lo mejor determinen el despido de sus puestos de trabajo.

El principio de igualdad y no discriminación Art. 11 literal 2 de la actual Constitución, que tanto se pregona en el Ecuador, no es asumido por los empleadores

y los propios compañeros de trabajo, en tal sentido no garantizan la libre expresión de la orientación sexual e identidad de género. En Ecuador existen legislaciones que amparan los derechos de las personas a no ser discriminadas en base a su orientación sexual. Sin embargo estos derechos no se cumplen y ni la sociedad ni el Estado se aseguran de que se cumplan es más perpetúan su incumplimiento. (LOGROÑO, 2015)

Cabe indicar que en año 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció nuevas formas de discriminación entre ellas incluyó la orientación sexual, y en el año 2008 incorporó el concepto de trabajo decente. También, en el año 2011 la OIT ratificó que el abordaje de la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral es un objetivo pendiente. De aquel tiempo a esta parte se han dado algunos cambios, al respecto es importante mirar la Constitución del Ecuador, norma suprema que proclama que todos tienen legitimidad para tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad y vida, además establece que, el Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras, en un marco de libertad y respeto.

Los antecedentes acerca de la homosexualidad en el Ecuador en materia de despenalización datan el siguiente orden cronológico: En 1997 la homosexualidad se despenalizó, un año después, la Constitución amparó la no discriminación por orientación sexual. Este principio lo acogió y reafirmó la Constitución de 2008. En tal sentido mantiene coherencia con el derecho internacional.

La homosexualidad no es un impedimento para aspirar a un trabajo, tampoco es motivo para que sea una persona discriminada. En tiempos actuales, se necesita aprovechar el talento humano calificado para alcanzar el desarrollo social y económico del Ecuador. Lo absurdo es que en el ámbito laboral las personas cometan delitos sexuales. Ninguna empresa o institución debe presentarse ante el mundo como institución segregacionista, es decir instituciones solo para personas heterosexuales. Nada tiene que ver la orientación sexual con el desempeño laboral.

La actual Constitución, reconoce otras realidades. El artículo 11, numeral 2, consagra explícitamente la no discriminación por “identidad de género”. Inclusive, desde el año 2009, el Código Penal sanciona, los delitos de odio por orientación o identidad sexual. Bajo estos antecedentes nacionales e internacionales a continuación se presenta una importante referencia científica, siendo oportuno inicial con un ligero estudio del marco legal sobre diversidad sexual en Ecuador y luego trabajar en el análisis del derecho de los ciudadanos a participar en el campo laboral.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

MARCO LEGAL DIVERSIDAD SEXUAL EN ECUADOR

Desde tiempos de la administración de la Corona Española, se fustigó duramente a las personas LGBTI. La intervención de la Santa Inquisición dio lugar al terror de las personas que nacieron con diferente orientación sexual. Investigadores tales como (BILLINI L., 1989), (HUGARTECHE O., 1993) hacen referencia a tales épocas, duras por cierto, no se admitía la homosexualidad.

En tiempos de la república el primer Código Penal de 1837, castigaba la sodomía, igual como hacían en el siglo XV los reyes católicos, quienes estuvieron influenciados por un cuerpo de normas Bíblicas. Durante el reinado de Alfonso X, se castigaba la sodomía. En el siglo XIII, los homosexuales sufrieron castraciones sangrientas, luego eran colgados de los pulgares hasta que fallezcan. (ALVARADO CARRIÓN M., 2007)

La penalización de la homosexualidad duró varios siglos, se conoce que la persecución oficial en Ecuador fue hasta noviembre de 1997. En tal sentido fue un tiempo oscuro, hasta de asesinatos y rechazos de la sociedad y de la misma familia. La penalización de la homosexualidad ha llegado al establecimiento de crímenes y todo tipo de violaciones a los derechos humanos, lo cual ha desatado una ola de crímenes con saña. Estos actos criminales son de dominio público, así lo revela (ABARCA, 2010).

TRABAJO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Con la finalidad de obtener conocimiento acerca de la diversidad sexual en los seres humanos, cito la siguiente definición publicado en Internet: “Diversidad sexual en la especie humana. Cuando se habla de este término se hace referencia a prácticas no heterosexuales y, sin embargo, no se tiene en cuenta que ser homosexual, bisexual, transexual o travesti no es una enfermedad, no es sinónimo de perversidad ni constituye delito alguno, no son conductas contagiosas ni adquiridas por defectos educativos ni por malos ejemplos en el medio familiar, sino que constituyen formas de expresión de la diversidad sexual, como lo es también la heterosexualidad, aunque aún subsisten tabúes y prejuicios”. (ECURED, 2017)

La diversidad sexual está presente todo el tiempo, a través de su evolución ha sido generadora de acuerdos y desacuerdos, es considerado uno de los principales conflictos sociales, a pesar del enorme rechazo que presentan amplios sectores sociales, implica respeto y aún “solidaridad con quienes nacen o se vuelven vulnerables por las opciones sexuales que adoptan y por los mecanismos de exclusión que cada sociedad emplea”. (nahia, 2013)

La construcción de la sociedad está en la tolerancia, tolerar nada tiene que ver con aspectos contagiosos. Para construir la sociedad se necesita conservar derechos de igualdad, las personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex son parte de la sociedad, no tienen la culpa de haber nacido con sus características sexuales, por lo tanto necesitan ser incluidos en las actividades humanas. Al respecto cito la siguiente opinión: “La inclusión de esta temática en la vida sindical resulta, a todas luces, no solo un acierto sino un verdadero desafío para transformar la igualdad jurídica en igualdad real o material”. (BUJAN, 2012)

Históricamente las poblaciones LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, personas trans y personas intersexo), han sido excluidas de los derechos a la igualdad y a la no discriminación en el campo laboral. Estos derechos otorgan principios fundamentales en diversos escenarios de las actividades humanas. Cada vez es más claro el cambio social que experimenta el mundo hacia el establecimiento de acciones de equidad y

el aseguramiento de la igualdad para estas personas. El sector empresarial es un escenario importante para motivar este cambio.

En un informe presentado por la Organización de las Naciones Unidas, en materia de discriminación por orientación sexual, afirma que “en el mundo, existe en todas las regiones del planeta, en donde se encuentran efectos directos, como acciones en contra de las personas de la diversidad sexual, además de una falta de leyes que castiguen los actos de discriminación. Las áreas donde se presenta discriminación con mayor frecuencia son empleo, atención de la salud, comunidad y familia, matrimonio o unión de hecho, así como limitación a la libre expresión.

Como dato adicional se señala que únicamente 6 países en el mundo tienen leyes constitucionales que garantizan la protección por discriminación hacia las personas de la diversidad sexual, pero 76 tiene leyes que criminalizan, en algunos casos con penas severas, a las personas cuya orientación sexual o identidad de género no sea acorde a lo que la sociedad dictamine. (OLMEDO, 2012)

En el ámbito laboral se conoce que existe discriminación laboral hacia las personas con diversidad sexual, en un estudio realizado en Inglaterra específicamente en bisexuales, “relataron que en muchas ocasiones sufrían rechazo y estereotipos, en los cuales sus compañeros llegaban a pensar que eran poco fiables, indecisos incluso alborotadores, que solo perjudicaban las relaciones laborales. Algunos datos indicaron que esto podría deberse a que los bisexuales no pueden ser puestos en una categoría específica”. (CHAMBERLAIN, 2009)

Si bien es cierto que la orientación sexual es considerada como aquella capacidad para sentir atracción emocional, afectiva y sexual por una persona de género distinto o de su mismo género. En el ámbito laboral no es determinante, porque nadie está obligado a mantener relaciones sexuales, si no las quiere.

Lo que importa es el desempeño laboral que satisfaga a la producción de la empresa, organización o institución a la que sirve. Sin embargo aún se mantienen vigentes ciertas consideraciones conservadoras de tipo religiosas. En este mismo sentido lo

afirma el siguiente comentario: “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”. (WOLF, 2013)

A pesar de tales atropellos a la dignidad humana, en Ecuador existen ordenanzas municipales que incluyen a personas con diversidad sexual en el campo laboral, así lo ha hecho Cuenca, Quito entre otras. Los principios legales nacionales e internacionales en los que se sustentan dichas ordenanzas son los siguientes:

ARGUMENTOS LEGALES QUE FUNDAMENTAN EL DERECHO AL CAMPO LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) históricamente han sido vulnerables a una serie de violaciones de sus derechos, como la violencia homofóbica, el asesinato, la detención arbitraria y todo acto de discriminación en su lugar de trabajo. Altas personalidades como el Secretario General de la ONU, se han manifestado, en reiteradas ocasiones, han llamado a la comunidad internacional para la despenalización mundial de la homosexualidad, de igual manera para la creación, implementación y fortalecimiento de medidas que permitan proteger a las personas LGBT de actos de violencia y de discriminación.

A continuación se presenta importantes argumentos legales que fundamentan al campo laboral, libre de discriminación por orientación sexual.

Art. 3 de la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas reafirma el principio de igualdad y no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, establecen que la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de

género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, etnia, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica.

Los Estados, si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y velarán por la efectiva realización de estos principios; además adoptarán todas las medidas legislativas y de otra índole que resulten apropiadas para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en las esferas pública y privada. Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias e incluyen programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El Art. 53 de la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos establece que los estados combatirán toda forma de discriminación a individuos por motivos de su orientación y opción sexuales, con arreglo a las legislaciones nacionales y, para ello, prestarán especial atención a la prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las personas con diversa orientación y opción sexual y la garantía de recursos legales para una efectiva reparación por los daños y perjuicios derivados de tales delitos.

El Art. 7, ibídem, establece que se debe promover la participación de la sociedad civil en la preparación y ejecución de los planes nacionales de acción y programas de los países miembros a favor de la vigencia de los derechos humanos;

De conformidad con el Art. 3 numeral 4 de la Constitución, es deber del Estado garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.

Art. 11, numeral 2 de la Constitución, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y que nadie podrá ser discriminado/a, entre otros motivos, por razones de sexo, identidad de género, y orientación sexual; 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; que la ley sancionará toda forma de discriminación y que 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.

Art. 11, numeral 6 de la Constitución establece que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Art. 21 de la Constitución reconoce a las personas el derecho a la libertad estética.

Art. 23 de la Constitución reconoce que las personas tienen derecho a acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad. El derecho a difundir en el espacio público las propias expresiones culturales se ejercerá sin más limitaciones que las que establezca la ley, con sujeción a los principios constitucionales.

Art. 66, numeral 3 de la Constitución reconoce el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, además de una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y establece que el Estado adoptará las

medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad y prohíbe la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes;

Numeral 4 del Art. 66 de la Constitución, reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

Numeral 5 del Art. 66 de la Constitución reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás;

Numeral 6 del Art. 66 de la Constitución reconoce a las personas el derecho a opinar y a expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones;

Numeral 9 del Art. 66 de la Constitución reconoce a las personas el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras;

Numeral 11 del Art. 66 de la Constitución reconoce a las personas el derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado/a a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar, sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros/as sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica;

Numeral 13 del Art. 66 de la Constitución reconoce el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria;

Numeral 20 del Art. 66 de la Constitución reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar;

Numeral 28 del Art. 66 de la Constitución reconoce el derecho a la identidad personal y colectiva;

Art. 67 de la Constitución reconoce a la familia en sus diversos tipos;

Art. 83 de la Constitución establece como deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género y la orientación e identidad sexual;

Art. 230 de la Constitución prohíbe en el ejercicio del servicio público las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Art. 329 de la Constitución establece que los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades y prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas;

Art. 341 de la Constitución obliga al Estado a generar las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad;

Art. 347, numeral 2 de la Constitución define como responsabilidad del Estado garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica; mientras en el numeral 4 garantiza que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos; a la vez que el numeral 6 establece como deber erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes;

Art. 393 de la Constitución establece que el Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos y que la planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno;

El objetivo 3 del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, es mejorar la calidad de vida de la población y, en el apartado 3.5. b) de este objetivo, consta la meta de “promover el respeto a la orientación sexual y a la identidad de género de las personas y crear mecanismos de vigilancia y control del ejercicio pleno del derecho de las personas a la libertad sexual”;

La Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, establece como Eje 2 “una vida libre de violencia”, que persigue profundizar y mejorar el acceso a la justicia, la transformación de los patrones socioculturales y el fortalecimiento de bienes y servicios, para la prevención y erradicación de la violencia de género en todas sus formas, y garantizar a las mujeres y personas LGBTI una vida libre de violencia;

Art. 4, literal b) del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD, establece como uno de los fines de los gobiernos autónomos descentralizados la garantía, sin discriminación alguna y en los términos previstos en la Constitución de la República, de la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos individuales y colectivos constitucionales y de aquellos contemplados en los instrumentos internacionales;

Art. 54, literal b) del COOTAD establece que es función del gobierno autónomo descentralizado municipal diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, y el literal d) establece, como función del gobierno autónomo descentralizado municipal, implementar un sistema de participación

ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción municipal;

Art. 327 del COOTAD, responsabiliza a los concejos cantonales, de la creación de la comisión permanente de igualdad y género y de la fiscalización al interior del gobierno autónomo descentralizado municipal sobre la implementación y desarrollo de políticas públicas de igualdad que permitan el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución;

Art. 9 de la Ordenanza que establece el Sistema de Protección Integral de Derechos de Cuenca, crea el Consejo Cantonal para la Protección de Derechos que es el espacio institucional que permite la participación protagónica, entre otros grupos humanos, de la población LGBTI en la toma de decisiones y planificación de los asuntos públicos relacionados con la promoción y protección de los derechos;

Art. 7 de la Ordenanza que establece el Sistema de Protección Integral de Derechos de Cuenca, instituye entre las competencias del Consejo Cantonal para la Protección de Derechos: b. Formular políticas públicas cantonales relacionadas con las temáticas de género, étnico/intercultural, generacional, movilidad humana, discapacidad; articuladas a las políticas públicas de los Consejos Nacionales de Igualdad; c. Transversalizar el enfoque de género, étnico/intercultural, generacional, movilidad humana, discapacidad, en las políticas públicas del cantón relacionadas a los grupos de atención prioritaria; d. Observar, vigilar y activar mecanismos para exigir el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos en la aplicación de los servicios públicos y privados relacionados con las políticas de igualdad; e. Dar seguimiento a las instituciones locales, en la aplicación de las medidas legales, administrativas y de otra índole, que sean necesarias para la protección de los derechos de los grupos de atención prioritaria; y, f. Elaborar y proponer políticas de comunicación y difusión sobre los derechos, garantías, deberes y responsabilidades de los grupos de atención prioritaria;

Art. 2 de la Ordenanza que Institucionaliza el Enfoque de Género en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, establece como objetivo elaborar e implementar participativamente políticas, planes y programas de

desarrollo con enfoque de género, en el marco de las competencias y los planes de desarrollo institucional y local, así como transversalizar el enfoque de género en la planificación integral de la municipalidad para garantizar la igualdad real, la igualdad de oportunidades y no discriminación en razón del género;

Art. 16 de la Ordenanza para la promoción y garantía de los derechos sexuales y derechos reproductivos y por la que se institucionaliza la Red de Salud Sexual y Salud Reproductiva en el cantón Cuenca, establece que la RED apoyará la constitución y el fortalecimiento de asociaciones, organizaciones, agrupaciones y redes de población LGBTI y otros actores a favor del ejercicio de derechos sexuales y derechos reproductivos;

A pesar de que existen normas que reconocen y promueven la igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género, persisten todavía patrones culturales y barreras normativas que impiden una plena integración, respeto y equidad en la diversidad a las personas LGBTI en el cantón Cuenca;

Las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual o la identidad de género, reales y percibidas de las personas, constituyen un patrón global y arraigado que es motivo de seria preocupación. Entre estas se encuentran los asesinatos extrajudiciales, los chantajes, la tortura y los malos tratos, las agresiones sexuales y las violaciones, las injerencias en la privacidad, las detenciones arbitrarias, la discriminación laboral, la negación de vivienda o de oportunidades educativas, el acoso escolar a los niños y niñas que no se ajustan a los modelos de masculinidad y feminidad dominantes, la presión social y familiar que lleva al suicidio a sectores especialmente vulnerables como los y las adolescentes, así como una grave discriminación en el goce de otros derechos humanos. Estas situaciones a menudo se ven agravadas por la vivencia de otras formas de violencia, odio, discriminación y exclusión, como aquellas basadas en la pertenencia étnica, la edad, la religión, la discapacidad o la condición económica, social o de otra índole, lo que ha obligado a muchas personas a la necesidad de reprimir u ocultar su identidad y a vivir en el temor y la invisibilidad;

El 27 de noviembre de 1997, a través de una resolución del Tribunal Constitucional del Ecuador, se declara la inconstitucionalidad del Art. 516 del Código Penal que consideraba la homosexualidad como un delito, a raíz de la lucha organizada que surgió en Cuenca;

El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Este conjunto de argumentos legales, permiten propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual. De igual manera se busca eliminar los prejuicios, tabúes e ideas que permiten discriminar y rechazar a otro ser humano. A partir de estos presupuestos legales se está logrando climas organizacionales adecuados al ámbito laboral. Por otra parte, se espera educar a la población nacional en el respeto a la diversidad sexual para que estas personas no sean excluidas.

Las ordenanzas municipales de inclusión a personas de diferente orientación sexual es positiva. Al respecto en el objeto, declaración, ámbito y garantías de la municipalidad de Cuenca declara: “La presente ordenanza tiene por 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”. (LGBTI, 2016)

Con esta importante ordenanza el cantón Cuenca condena la violencia, el hostigamiento, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y los prejuicios contra personas LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Travestis, Transgéneros, e Intersexuales). Invita a los ciudadanos azuayos a vivir libre de violaciones a los derechos humanos y reconoce y protege a las personas, independientemente de su orientación y opción sexual, tipo de familia, identidad de género o canon corporal.

Como se puede ver grandes personalidades de los Derechos Humanos, juristas, miembros de coaliciones, desarrollan una serie de principios jurídicos mundiales sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos para hacer frente a las violaciones basadas en la orientación sexual y la identidad de género, se preocupan por dar mayor claridad y coherencia a las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos. Sin embargo el problema continúa, la sociedad ecuatoriana aún se resiste a adoptar una nueva cultura frente a la orientación sexual.

Políticamente algunas figuras nacionales han pronunciado discursos, en función de proteger a las personas frente a la violencia y la discriminación sobre la base de su orientación sexual. Pero el discurso es discurso y la realidad es otra, en Ecuador se discrimina a las personas con diferente orientación sexual y su identidad de género u con otra condición.

VIOLACIONES EN ECUADOR, RESPECTO A NO DISCRIMINACIÓN

La Organización ecuatoriana de mujeres lesbianas, matrimonio civil igualitario, denuncia y visibiliza ante el Comité de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra 2016. “Los casos presentados revelan el incumplimiento de la normativa constitucional y de tratados internacionales en materia de no discriminación; de derechos a la identidad personal y colectiva, de derecho al libre desarrollo de la personalidad; de reconocimiento a las diversas formas de ser familia para garantizar la plena dignidad del ser humano, comunidades, pueblos o nacionalidad”. (DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS, 2016)

Las denuncias lo hacen en las calles o en algunos medios de comunicación, en ciudades como Quito y Guayaquil son noticia. En el resto de la nación se ocultan, se invicibilizan, es decir tienen vergüenza de su orientación sexual. Sin embargo se encuentran pendientes de lo que pueda ocurrir con los reclamos de sus líderes ante el gobierno de turno. La mayor parte de la sociedad ecuatoriana es machista, al respecto se cita la siguiente opinión:

Esta denuncia confirma que falta mucho por hacer en una sociedad machista como la ecuatoriana, a pesar que la actual Constitución ecuatoriana se considera como el texto más igualitario que los anteriores, pensamiento que se comparte con (FERNANDEZ, 2013)

La actual Constitución presenta importantes principios, como aquel que se refiere a la igualdad y no discriminación por orientación sexual, tal situación abre paso a nuevas propuestas sociales de tipo sexual, situación que exige una consciente regulación. La forma de vestir, el aspecto físico, comportamientos muy femeninos de las personas de sexo masculino, desatan actos discriminatorios, que va desde chistes y bromas hasta el despido, pasando por diferentes tipos de agresión. (FERREIRA, 2016)

Todos los humanos son considerados personas ante la ley independiente mente de su orientación sexual o de identidad de género. En tal sentido los seres humanos gozamos de los derechos y libertades, así como de la igualdad ante la ley y sin discriminación. El tema de la orientación sexual e identidad de género capta la atención en los nuevos instrumentos y estándares jurídicos nacionales e internacionales. Sin embargo en determinados contextos sociales, a los que no escapa Ecuador, las personas con orientación sexual diferente, no son plenamente reconocidos por los ciudadanos conforme manifiesta la ley. En tal sentido las personas se enfrentan a diferentes obstáculos que menoscaban, en razón de su orientación sexual o identidad de género el derecho al trabajo, a la seguridad social.

El artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

El artículo 33 de la Constitución de la República establece 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;

El artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo

La Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

El Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario

El mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración

De acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

De conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras,

sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente

El Artículo 328 ibídem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria

El mismo Artículo señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley;

Por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo

El Artículo 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos

El Artículo 340 de la Constitución señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la Seguridad Social

La misma Norma Suprema en su Artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369 de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado

Entre los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable

Es principio fundamental del derecho al trabajo el que el Estado estimule la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

Penalizar a las personas con diferente orientación sexual, es inaceptable, condenar a una minoría. En nuestra sociedad sigue existiendo un pensamiento tradicional con respecto a la homosexualidad. La homosexualidad no es una enfermedad tampoco entra en campo de las conductas dañinas, se sostiene que es una variación de la orientación sexual en los seres humanos.

2.3. HIPÓTESIS

La discriminación a las personas con diferente orientación sexual en el campo laboral, limita el goce de los derechos de libertad e igualdad.

2.4 VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Discriminación por orientación sexual.

VARIABLE DEPENDIENTE

Derechos de libertad e igualdad.

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

La presente investigación por sus características se identifica con el tipo de investigación jurídico descriptivo, ya que describe el problema muy detalladamente, por otra parte orienta a la utilización del método analítico muy importante para estudiar los instrumentos legales contrarios a todo tipo de discriminación.

Métodos:

Método Inductivo: Con este método fue posible establecer conclusiones generales a partir de premisas particulares acerca de un todo. Es decir el estudio del problema que se investigó en relación con sus causas y efectos como elementos esenciales del problema.

Método Deductivo: Este método brindó la oportunidad de seguir pasos esenciales en el proceso de investigación, tales como la observación del fenómeno que se estudia, la formulación de la hipótesis como una forma de explicar el problema de investigación y lógicamente sustenta su comprobación.

Método Analítico: Este método fue de gran utilidad al momento de analizar el problema de investigación, colaboró en el análisis de las causas y efectos, de tal manera que orientó a la redacción de la problematización.

Método de Síntesis: Este método ayudó a la formulación del problema, ya que es una síntesis de la realidad.

Método Científico: Es el método motor del proceso de investigación, ya que identifica el problema de estudio, define las variables del problema, orienta a la formulación de los objetivos, de la hipótesis, identifica sus variables, orienta al proceso de operacionalización de variables, conduce la construcción del marco teórico y de todo el proceso de investigación.

Con este método es posible establecer un acercamiento a la verdad del fenómeno social que se estudia. Existe la necesidad de conocer la opinión de las personas con diferente orientación sexual y de aquellas que las discriminan en el ámbito laboral.

Técnicas:

Para este estudio se utilizó la encuesta, como instrumento de obtención de información con relación al tema que se investiga. Además se hizo uso de la observación directa, lo que ayudó a la obtención de información pertinente.

Población o muestra:

La población que intervino en el proceso de investigación fue de 100 personas, de las cuales 50 corresponde a diferente orientación sexual, 50 personas están vinculadas con el ámbito laboral en diferentes instituciones de la ciudad de San Miguel provincia Bolívar.

Procesamiento de la información:

La información fue procesada a través de los elementos de la estadística descriptiva, es decir se hizo uso de cuadros de frecuencia, gráficos, análisis e interpretación de resultados y las conclusiones pertinentes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A PERSONAS QUE CON DIFERENTE ORIENTACIÓN SEXUAL, INTERVIENEN EN EL CAMPO LABORAL.

Pregunta N° 1 ¿Qué opina acerca del derecho de igualdad de las personas en relación a la diversidad sexual?

Cuadro N°1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Somos discriminadas.	50	100
	-	-
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 1



Análisis e interpretación de resultados: La información demuestra un total acuerdo con respecto a la discriminación que sufren las personas con diferente orientación sexual, en tal sentido esta minoría continúa siendo perjudicada. Sus discriminadores inobservan la ley. Es posible que alguna persona desconozca la ley, pero aquello no exime de responsabilidades.

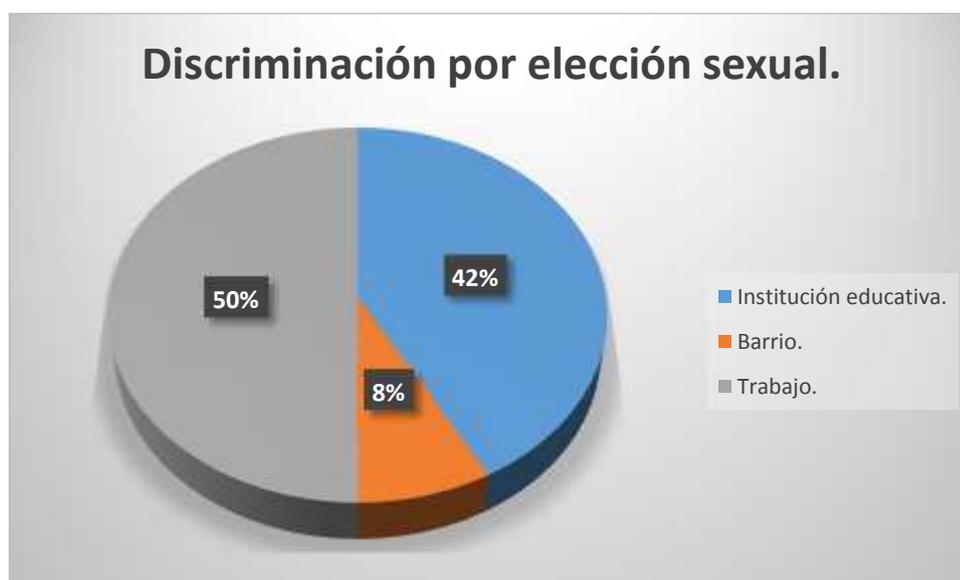
Pregunta N° 2 ¿Existe mayor discriminación por elección sexual en los siguientes ámbitos?

Cuadro N°2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Institución educativa.	21	42
Barrio.	4	8
Trabajo.	25	50
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 2



Análisis e interpretación de resultados: Definitivamente a las personas con diferente orientación sexual se discrimina en diferentes ámbitos sociales, los sitios de mayor discriminación son las instituciones educativas, y los puestos de trabajo. El barrio es el escenario de mayor tolerancia, se deduce que la sociedad aún no acepta el respeto a los derechos de igualdad.

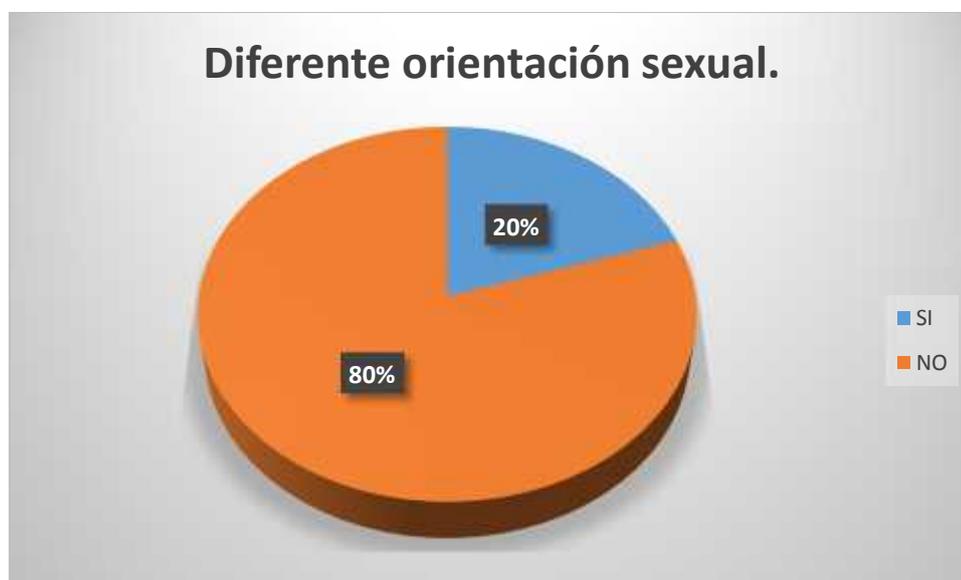
Pregunta N° 3 ¿Tú eres parte de la población con diferente orientación sexual, contraria a la que te presentas ante la sociedad?

Cuadro N°3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	20
NO	40	80
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 3



Análisis e interpretación de resultados: Los encuestados no dudan en definir su orientación sexual, se aprecia un 10% de personas pertenecientes a la diversidad sexual en sus diferentes especificaciones. Es notorio la prevalencia de personas fuera de la diversidad sexual. Es posible que esta situación se traduzca en rechazo a la población LGTBI.

Pregunta N° 4 ¿Alguna vez te sentiste discriminado por ser diferente?

Cuadro N° 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	30
NO	35	70
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 4



Análisis e interpretación de resultados: La información demuestra que existe discriminación por orientación sexual, un porcentaje importante lo revela. Otro grupo de encuestados niegan haber sido discriminados, lo cual no es totalmente verídico, de alguna manera dependiendo del escenario social y de la cultura siempre se presentan actos discriminatorios a toda persona.

Pregunta N° 5 ¿Te resulta fácil convivir en el ambiente laboral?

Cuadro N°5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	38
NO	31	62
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 5



Análisis e interpretación de resultados: No es muy fácil laborar en ambientes donde existen varios trabajadores, los menos favorecidos son las personas con diversidad sexual. Claro llevan la preferencia aquellos discriminadores permanentes, que se resisten a cumplir con el respeto de los Derechos Humanos Universales.

ENCUESTA APLICADA A PERSONAS QUE COMPARTEN ACTIVIDADES LABORALES, CON SUJETOS CON DIFERENTE ORIENTACIÓN SEXUAL.

Pregunta N° 1 Defina su posición laboral.

Cuadro N°1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Empleador.	7	14
Empleado.	43	86
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 1



Análisis e interpretación de resultados: Al momento de definir la posición laboral, se obtiene información, la misma que permite comprobar a una población minoritaria que representa a los empleadores. La gran mayoría pertenece a grupos de empleados. Esta información permite ubicar en adelante a los potenciales discriminadores.

Pregunta N° 2 ¿Es condición básica para que una persona asuma una actividad laboral, no tener orientación sexual diferente?

Cuadro N°2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	52
NO	24	48
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 2



Análisis e interpretación de resultados: Estos resultados confirman la preferencia de los empleadores a no contar con servicios laborales por parte de personas con diferente orientación sexual, aún los mismos empleados rechazan a las personas antes mencionadas. Tal situación demuestra que existe un franco rechazo a la fuerza laboral gay o de otra tendencia sexual.

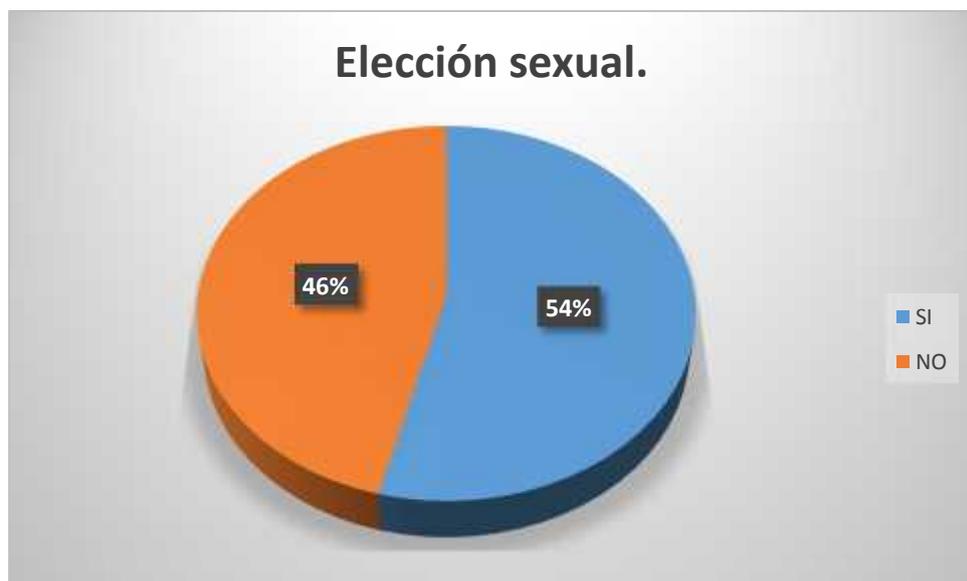
Pregunta N° 3 ¿Usted discrimina a las personas por su elección sexual?

Cuadro N°3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	54
NO	23	46
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 3



Análisis e interpretación de resultados: No dudan en confirmar su desprecio y discriminación a las personas con diferente orientación sexual. Apenas una población reducida opina contrario a sus compañeros encuestados. Una vez más se confirma la existencia de actos discriminatorios contrarios a la Ley.

Pregunta N° 4 ¿Qué se debe hacer para bajar los índices de discriminación sexual?

Cuadro N°4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Respetar los derechos de igualdad.	47	94
No dar empleo a personas por elección sexual.	3	6
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 4



Análisis e interpretación de resultados: Los mismos que cometen actos de discriminación sexual, son quienes sugieren bajar los índices a través del cumplimiento de los derechos de igualdad. Sin embargo es crítico la forma como piensan por cierto un grupo muy pequeño en negar las posibilidades de trabajo.

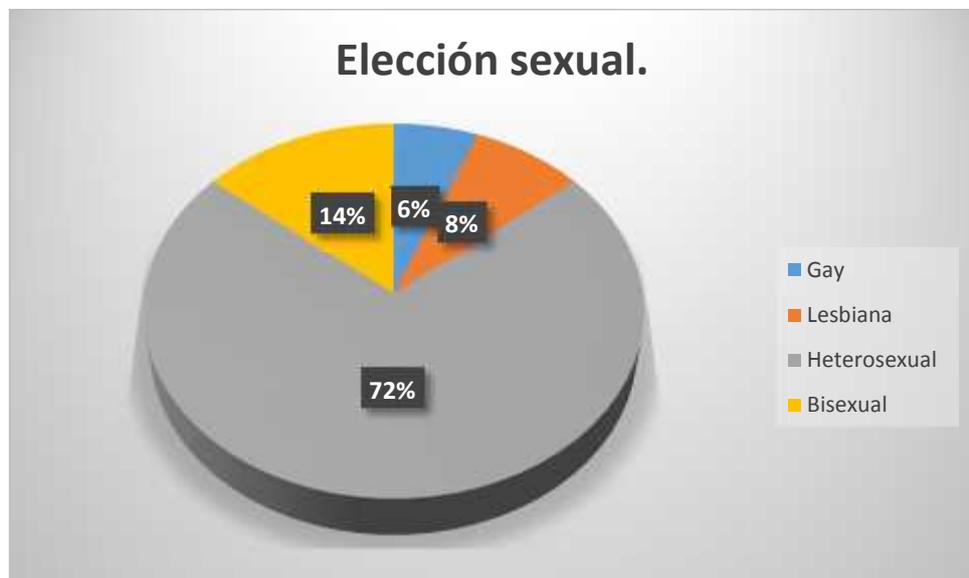
Pregunta N° 5 ¿Cómo te defines en relación a la elección sexual?

Cuadro N°5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Gay	3	6
Lesbiana	4	8
Heterosexual	36	72
Bisexual	7	14
Total	50	100

Fuente: Encuesta aplicada por el equipo de investigación el 8 de mayo de 2017.

Gráfico N° 5



Análisis e interpretación de resultados: Es curioso que en este grupo de cincuenta encuestados, existen personas con diferente orientación sexual, que en el proceso de preguntas, es posible que se rechacen así mismo, lo que demuestra que es una población inmadura frente a la realidad social que se evidencia.

4.2 BENEFICIARIOS

Las sociedades democráticas, tienden a reconocer los prejuicios que cometemos los ciudadanos. Combatir o erradicar la discriminación y toda práctica homofóbica, significa privilegiar la práctica de los valores, como la tolerancia y el respeto. Únicamente las sociedades que logren respetarse unos a otros podrán garantizar el respeto de los derechos humanos y puede considerarse justa y democrática. En tal sentido este estudio tiene la confianza que la sociedad ecuatoriana comprenderá que todas las personas somos iguales ante la ley.

Nos beneficiaremos los ecuatorianos cuando se entienda en profundidad a la tolerancia, como un llamado a las actitudes de todas las personas para que los desacuerdos o diferencias entre dos o más grupos no lleven a situaciones discriminatorias y violentas.

Es prudente respetar para convivir en armonía social. Alguien decía que; cuando la tolerancia no es mutua y se presenta unilateralidad de parte de quien tolera, no se eliminan ni los prejuicios ni los estigmas y se permite que las prácticas discriminatorias vuelvan a producirse en cualquier momento.

A la luz de esta importante opinión los ecuatorianos nos beneficiaremos si hacemos del respeto, una cualidad colectiva, para aceptar y comprender la forma de ser y de pensar de las demás personas. Se espera que el respeto implique transformación de los prejuicios que generan los actos discriminatorios.

4.3 IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de este proceso de investigación, se ha puesto en manifiesto el respeto de los Derechos Humanos Universales, se han hecho citas relevantes de importantes Declaraciones, Conferencias mundiales Acuerdos y otros instrumentos, que influyen en la legislación ecuatoriana. En tal sentido es oportuno reconocer que este estudio asume un alto impacto, pues orienta a la sociedad ecuatoriana e internacional a convivir en armonía.

La Constitución ecuatoriana contiene importantes principios, como aquel que se refiere a la igualdad y no discriminación por orientación sexual, tal situación abre paso a nuevas propuestas sociales de tipo sexual.

El artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

5. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

Habiendo confrontado los instrumentos de recolección de información, estos revelan la existencia de preocupantes formas de discriminación conferidos a las personas con diferente orientación sexual en el campo laboral, la burla, el egoísmo, el miedo, humillaciones permanentes, amenazas, son prácticas comunes en la sociedad laboral ecuatoriana y en el mundo. Sin embargo quienes ofertan empleo necesitan del aporte de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis e intersex.

Los grupos GLBTI no son admitidos fácilmente en ciertos sectores sociales, en cuyo contexto se encuentra el campo laboral. No falta alguien que les consideren entes enfermos y raros. Todavía existe en Ecuador una tradición conservadora que

responde a los principios religiosos, como consecuencia desencadenan en condenas públicas homofóbicas.

Escasas son las personas que entienden y condenan la violencia ejercida contra las personas con diversidad sexual, a mi juicio no son transgresoras de las normas tradicionales de género. La Constitución del Ecuador del 2008, incluye la categoría “identidad de género”, hace un reconocimiento explícito a la obligación del Estado para sancionar los actos discriminatorios que se realicen por acción u omisión. En la parte orgánica, establece explícitamente la acción de protección; un mecanismo tutelar con efectividad para judicializar y sancionar todo acto discriminatorio.

Los resultados de esta investigación permiten motivar a las personas que se desempeñan en el campo laboral en diferentes instituciones de San Miguel, a observar los instrumentos legales que rechazan todo acto de discriminación. También se aspira a que exista un buen clima laboral, para lo cual el respeto, la tolerancia tiene que convertirse en el eje de la ansiada convivencia en las instituciones. Es hora de comprender que la diversidad sexual, no limita el respeto de los derechos humanos.

CONCLUSIONES

- La presente investigación acoge un problema existente en la sociedad ecuatoriana, los potenciales víctimas son aquellas personas con diferente orientación sexual e identidad de género, con frecuencia sufren actos de discriminación, tal situación violenta sus derechos que contempla la Constitución del Ecuador.
- Queda claro que las personas con orientación sexual diversa son vulnerables, reprimidas y estereotipadas, a lo largo de la historia de la república del Ecuador han sido calificadas de diferentes maneras, desde el ser un pecado, una aberración, hasta una enfermedad. Sin embargo en ciertos ámbitos sociales ecuatorianos han sido aceptados por algunos como un modo de vida.
- La falta de conocimiento, la escasa educación son factores que llevan a ignorar a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en el campo laboral como entes anormales, lo que implica que sean discriminados por desconocer temas inherentes a su realidad.
- A escala nacional los grupos con diferente orientación sexual, han hecho sentir sus reclamos tomándose las calles y plazas, lo cual no ha sido fácil ganar espacios de respeto y tolerancia, su mayor logro ha sido en la Constitución aprobada en Montecristi, aún falta mucho por hacer, la sociedad todavía inobserva los derechos adquiridos.

RECOMENDACIONES

- Es importante erradicar la homofobia apelando a la tolerancia y al respeto hacia la diversidad sexual. Tanto tolerancia como el respeto, requiere conocimiento y educación. Son instrumentos útiles para enfrentar desafíos sociales, la intención debe ser que estos no salgan del campo legal, que las leyes se actualicen, sin que signifique penalizaciones a personas que no tienen la culpa de haber nacido, o haber adquirido una inclinación sexual diferente.
- Los grupos de gays, lesbianas, bisexuales, travestis y transgénero, no solamente deben asociarse o salir a las calles y plazas para lograr un espacio de reconocimiento en la sociedad. Se debe superar los actos de persecución que han sufrido en el pasado. Es importante dar cumplimiento a los preceptos constitucionales que se refieren al derecho al trabajo libre de discriminación en todas sus formas.
- Es importante que se respete las siguientes normas constitucionales del Ecuador:

Art. 66 número 9, **Art. 66, número 9**: Se consagra el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad y su vida y orientación sexual.

Art. 66 número 11: Este artículo recoge una dimensión específica del derecho a la intimidad. Se consagra el “derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular (...) datos referentes a su vida sexual, salvo por necesidades de atención médica”. Art. 83. Número 14: Se establece como obligación de las y los ecuatorianos, “Respetar y reconocer las diferencias (...) y la orientación e identidad sexual”

Art. 66, número 28: La Constitución consagra el derecho a la identidad en las siguientes dimensiones; “derecho a la identidad personal y colectiva” como derecho del libertad.

Art. 21: Derecho a construir y mantener su propia identidad cultural” como derecho cultural, incluida la libertad estética.

Art. 83, número 14: Respeto y reconocimiento de la “identidad sexual” como deber de los ecuatorianos.

BIBLIOGRAFÍA

ABARCA CÁCERES G. (2010). Diversidad Sexual en la Historia del Ecuador.<http://paiscanelahistorial.blogspot.com/2010/11/la-despenalizacion-de-la-homosexualidad.html>

BELLINI, LIGIA. A. (1989). Coisa Obscura, Mulher, Sodomia e Inquisicao no Brasil Colonial. Sao Paulo, ed., Brasiliense.

BUJAN J. (2012).M. Guía Informativa para Sindicatos. Diversidad Sexual en el ámbito del Trabajo.

ALVARADO CARRIÓN M. (2007). El concepto de sexualidad en el Derecho Ecuatoriano: Tesis: Consecuencias en la determinación de los delitos sexuales. Universidad del Azuay, Facultad de Ciencias Jurídicas, Escuela de Derecho.

CHAMBERLAIN, B. (2009). Bisexual people in the workplace (Personas bisexuales en el trabajo). *Stonewall workplace guides*. Recuperado de: <https://docs.google.com/a/felgtb.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZmVsZ3RiLm9yZ3xsYWJvcnFsfGd4OjZmOTY2NDA3YmU4Yzc0Nw> Crooks.

FERNANDEZ ESPINOZA A. (2013). Principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual, y la adopción en grupos LGBT. Tesis previo a la obtención del título de abogado en los Tribunales de la República del Ecuador.

FERREIRA. (2026). EL TELÉGRAFO bajo la siguiente dirección: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/oit-igtbi-sufren-discriminacion-laboral-en-costa-rica>

HUGARTECHE, OSCAR. Historia Sexo y Cultura en el Perú. Ediciones MOHL. Lima Perú 1993.

IBARRA SEBATHIAN. Homofobia, discriminación e intolerancia.
<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/denuncias2BL/homofobia/discriminacion.htm> última visita 28-05-13,23

LOGROÑO D. (2015). Discriminación laboral en personas GLBTI en Ecuador. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

OLMEDO, S. (2012, 12 de abril, b). *Discriminación por orientación sexual.* [Mensaje de blog]. Recuperado de:
http://www.silviaolmedo.tv/articulos/display.php?story_id=269

VILLAR A., CANARIAS E., FERNANDO A., MUJICA I., CABALLERO I., FERNÁNDEZ M. Y CELIS R. (2013). Los deseos olvidados.
http://es.creativecommons.org/blog/wp-content/uploads/2013/04/by-nc-sa.eu_petit.png NAHIA

WOLF T. DIARIO EL TELÉGRAFO:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/masqmenos-2/1/la-poblacion-glbti-ecuatoriana-aun-vive-en-condiciones-de-desigualdad>

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Art. 7.
DIARIO EL TELÉGRAFO dirección:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/masqmenos-2/1/la-poblacion-glbti-ecuatoriana-aun-vive-en-condiciones-de-desigualdad>

ECURED. (2017). La diversidad sexual. https://www.ecured.cu/Diversidad_sexual
CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. (2008). Artículos 11 (numeral 2), 68 y, 83 (numeral 14).

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO.
CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO.
CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.

ORDENANZA PARA LA INCLUSIÓN, EL RECONOCIMIENTO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL Y SEXO-GENÉRICA EN EL CANTÓN CUENCA. (2016).

CARTA ANDINA PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. Art. 53.

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS. (2016). Ginebra. Organización Ecuatoriana de mujeres lesbianas, Matrimonio civil igualitario Red Internacional de Derechos Humanos (RIDH)

WEBGRAFÍA

https://es.wikipedia.org/wiki/Homosexualidad_en_Ecuador

www.ecuavisa.com/taxonomy/term/15282

www.elcomercio.com/.../ecuador-celebra-17anos-despenalizacion-homosexualidad.ht...

www.monografias.com › *Derecho*

www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

ANEXOS

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO**

Encuesta aplicada a personas que con diferente orientación sexual, que intervienen en el campo laboral.

Objetivo: Conocer la opinión de las personas con diferente orientación sexual que se desempeñan en diferentes actividades laborales, que sufren actos de discriminación.

Instrucciones: Por favor conteste el siguiente cuestionario, su aporte es de gran utilidad en este estudio, marque con una X donde corresponda.

Cuestionario

1. ¿Qué opina acerca del derecho de igualdad de las personas en relación a la diversidad sexual?
.....
2. ¿Existe mayor discriminación por elección sexual en los siguientes ámbitos?
Institución educativa ()
Barrio ()
Trabajo ()
Familia ()
3. ¿Tú eres parte de la población con diferente orientación sexual, contraria a la que te presentas ante la sociedad?
SI () NO ()
4. ¿Alguna vez te sentiste discriminado por ser diferente?
SI () NO ()
5. ¿Te resulta fácil convivir en el ambiente laboral?
SI () NO ()

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO**

Encuesta aplicada a personas que comparten actividades laborales, con sujetos con diferente orientación sexual.

Objetivo: Conocer la opinión de las personas que comparten actividades laborales, con sujetos con diferente orientación sexual.

Instrucciones: Por favor conteste el siguiente cuestionario, su aporte es de gran utilidad en este estudio, marque con una X donde corresponda.

Cuestionario

1. Defina su posición laboral.
Empleador ()
Empleado ()
2. ¿Es condición básica para que una persona asuma una actividad laboral, no tener orientación sexual diferente?
SI () NO ()
3. ¿Usted discrimina a las personas por su elección sexual?
SI () NO ()
4. ¿Qué se debe hacer para bajar los índices de discriminación sexual?
Respetar los derechos de igualdad. ()
No dar empleo a personas por elección sexual. ()
5. ¿Cómo te defines en relación a la elección sexual?
Gay ()
Lesbiana ()
Heterosexual ()
Bisexual ()



ENTRE VISTA AL JEFE DE UTTTTSV – GAD SAN MIGUEL



ENTRE VISTA AL JEFE DE SISTEMAS DE UTTTTSV – GAD SAN MIGUEL



ENTRE VISTA AL AYUDANETE DE MATRICULACION
UTTTTSV – GAD SAN MIGUEL



ENTRE VISTA AL ING. MECANICO AUTOMOTRIZ – GAD
SAN MIGUEL