



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA.**

**TEMA**

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA  
CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN  
GUARANDA EN EL AÑO 2022”.

**AUTORA**

Jasmin Anabel Bautista Barragán

**TUTOR**

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

**GUARANDA- ECUADOR**

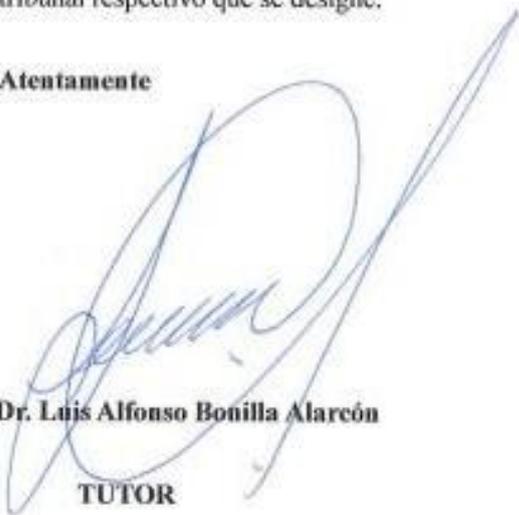
**2023**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo: **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN** en mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación, designado por disposición de Consejo, CERTIFICO: que la señorita **JASMIN ANABEL BAUTISTA BARRAGÁN**, egresada por la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, cuyo título es **"EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022"**, mismo que ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la institución siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer el uso de la presente, así como también se autoriza la presentación pública y evaluación por parte del tribunal respectivo que se designe.

**Atentamente**



**Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**

**TUTOR**

**DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA**

Yo: **JASMIN ANABEL BAUTISTA BARRAGÁN**, portadora de la cédula de ciudadanía 0202024691, por cuanto e culminado mis estudios de la malla respectiva en la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, titulado es **“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022”**, fue realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón docente de la Carrera de Derecho, por tanto declaro que es de mi autoría, en tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base en la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.

**Atentamente**

  
**Jasmin Anabel Bautista Barragán**

**AUTORA**





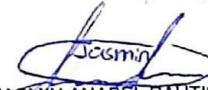
Factura: 001-002-000025015



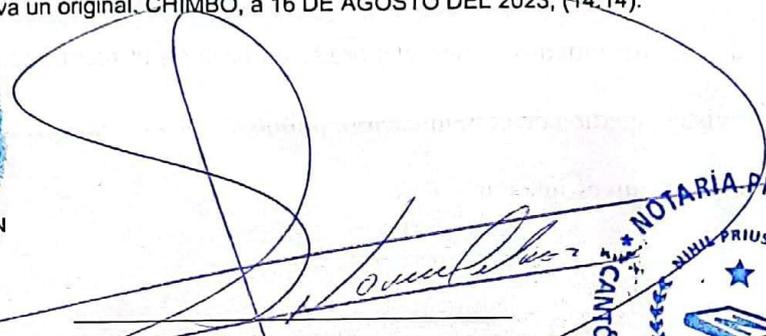
20230203001D00301

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20230203001D00301**

Ante mí, NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVEZ CHIMBO de la NOTARÍA PRIMERA , comparece(n) JASMIN ANABEL BAUTISTA BARRAGAN portador(a) de CÉDULA 0202024691 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en CHIMBO, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. CHIMBO, a 16 DE AGOSTO DEL 2023, (14:14).

  
 JASMIN ANABEL BAUTISTA BARRAGAN  
 CÉDULA: 0202024691



  
 NOTARIO(A) GUSTAVO ANTONIO CHAVEZ CHIMBO  
**Notaria Primera**  
 NOTARÍA PRIMERA DEL CANTÓN CHIMBO  
**DR. ANTONIO CHÁVEZ CHIMBO MSc.**





## Document Information

Analyzed document "EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022"..pdf (D172004252)

Submitted 2023-07-12 00:07:00

Submitted by

Submitter email jbautista@mailes.ueb.edu.ec

Similarity 9%

Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Hit and source - focused comparison, Side by Side

- Submitted text  
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text  
As the text appears in the source.



---

## DERECHOS DE AUTOR

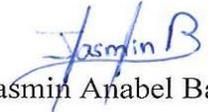
Yo; **Jasmin Anabel Bautista Barragán**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0202024691, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022”**. Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Autora**



Jasmin Anabel Bautista Barragán

**DEDICATORIA**

Este Proyecto de Investigación está dedicada a:

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en mi formación profesional.

A mi madre Doris Barragán por ser mi pilar más importante, quien con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y profesionalismo, de no temer las adversidades de la vida.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, que con sus consejos me han ayudado afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida. A mi familia en general porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mi Esposo e hijos por su apoyo incondicional en todo el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre están conmigo y podré contar con ellos.

**JASMIN BAUTISTA BARRAGÁN**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición logré culminar mi carrera universitaria.

Mi profundo agradecimiento a mi familia que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Jurisprudencia, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y por su amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Luis Alfonso Bonilla, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Gracias a todas las personas directas e indirectas en la realización de este proyecto.

**JASMIN BAUTISTA BARRAGÁN**

## ÍNDICE

|   |     |
|---|-----|
| PORTADA.....  | I   |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....                             | II  |
| DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA..... | III |
| DEDICATORIA .....                                       | IV  |
| AGRADECIMIENTO... ..                                    | V   |
| CAPÍTULO I... ..  | 10  |
| 1. Título.....  | 10  |
| 1.1 Resumen – Abstrac .....                             | 10  |
| 1.2 Introducción .....                                  | 14  |
| 1.3 Descripción del Problema.....                       | 16  |
| 1.4 Formulación del problema .....                      | 17  |
| 1.5 Hipótesis (Supuesto) .....                          | 17  |
| 1.6 Variables .....                                     | 17  |
| 1.6.1 Variable Independiente .....                      | 17  |
| 1.6.2 Variable Dependiente.....                         | 17  |
| 1.7. Objetivos .....                                    | 18  |
| 1.7.1 Objetivo General .....                            | 18  |
| 1.7.2 Objetivos Específicos.....                        | 18  |
| 1.8 Justificación .....                                 | 19  |

|   |    |
|---|----|
|   | 10 |
| CAPÍTULO II .....                                       | 20 |
| 2.Marco Teórico.....                                    | 20 |
| 2.1 Marco Teórico.....                                  | 20 |
| CAPÍTULO III.....                                       | 35 |
| Metodología .....                                       | 35 |
| 3. Método de la investigación .....                     | 35 |
| 3.1 Tipo de Investigación (metodología).....            | 35 |
| 3.2 Técnicas e instrumentos de investigación.....       | 35 |
| 3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión ..... | 37 |
| 3.4 Población y muestra .....                           | 38 |
| 3.5 Localización geográfica del estudio .....           | 38 |
| CAPÍTULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....               | 39 |
| 4.1. Resultados .....                                   | 42 |
| 4.2. Discusión.....                                     | 49 |
| CAPÍTULO V – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....       | 49 |
| 5.1. Conclusiones .....                                 | 51 |
| 5.2. Recomendaciones .....                              | 51 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                      | 52 |
| ANEXOS .....  | 57 |

## **CAPÍTULO I**

### **TÍTULO**

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTI, EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2022”.

### **RESUMEN**

En los últimos años en el mundo se enfocó a proteger el derecho a la igualdad de las personas, sobre todo en el Ecuador a partir de la promulgación de la Constitución del 2008 se reconocen los derechos y las garantías previstos en la norma constitucional, en los instrumentos internacionales de los derechos humanos y todos los derechos que se derivan de la dignidad de las personas que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

Es por ello que en el art 11 numeral 9 la Constitución de la República dispone que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Bajo este contexto el art. 66 numeral 9 de la Constitución de la República consagra el derecho de las personas a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. Así mismo partiendo del principio jurídico de igualdad ante la ley, para garantizar un trato justo y equitativo, un trato digno para aquellos grupos que conforman la población LGBTI en la búsqueda del respeto de sus derechos constitucionales y legales.

Cuando hablamos del derecho al trabajo estamos hablando de un derecho constitucional garantizado en favor de todas las personas, como valorando su capacidad, experiencia perfil profesional, destrezas, y habilidades, que deben ser consideradas a través de un adecuado

proceso de selección de personal para dar una posibilidad de trabajo cierta a todos los ciudadanos independientemente de su condición económica, étnica, y orientación sexual.

Dentro de las políticas aplicada por el estado ecuatoriano se aplicado la agenda para la igualdad y no discriminación que persigue un trato equitativo y justo para toda la población, sin embargo, de aquello la realidad laboral de las personas que conforman estos grupos LGBTI merecen un análisis y un tratamiento especial ya que muchas ocasiones son privados de una oportunidad laboral por su condición, y muchos casos habiendo conseguido un trabajo son objetos de acoso o mu Bing laboral por su condición sufriendo discriminación y rechazo por parte de sus jefes y compañeros de trabajo.

En el desarrollo de este proyecto de investí se tiene por objeto analizar el principio de igualdad y no discriminación prevista en la constitución frente a la contratación laboral de la población LGBTI en la cuidad de Guaranda, así también siendo se analizará la inobservancia de la norma jurídica por muchos empleadores a discriminar en la no contratación de personas de este grupo poblacional.

**Palabras claves:** Inclusión, laboral, LGBTI, genero, públicas, privadas.

## **ABSTRACT**

In recent years, the world has focused on protecting the right to equality of people, especially in Ecuador, since the promulgation of the 2008 constitution, the rights and guarantees provided for in the constitutional norm are recognized, in the international human rights instruments and all rights derived from the dignity of people that are necessary for their full development.

That is why in article 11 numeral 9 the constitution of the republic provides that the highest duty of the state consists of respecting and enforcing the rights guaranteed in the constitution.

In this context, art. 66 number 9 of the Constitution of the Republic consecrates the right of people to make free, informed, voluntary and responsible decisions about their sexuality, and their life and sexual orientation. Likewise, based on the legal principle of equality before the law, to guarantee fair and equitable treatment, dignified treatment for those groups that make up the LGBTI population in the search for respect for their constitutional and legal rights.

When we talk about the right to work, we are talking about a guaranteed constitutional right in favor of all people, such as assessing their capacity, experience, professional profile, skills, and abilities, which must be considered through an adequate personnel selection process to give a certain job possibility for all citizens regardless of their economic, ethnic, and sexual orientation status.

Within the policies applied by the Ecuadorian state, the agenda for equality and non-discrimination that pursues an equitable and fair treatment for the entire population was applied, however, from that the labor reality of the people that make up these LGBTI groups deserve an analysis. and special treatment since many times they are deprived of a job opportunity due to their condition, and many cases, having obtained a job, they are subjected to harassment or labor mu Bing due to their condition, suffering discrimination and rejection by their bosses and co-workers.

In the development of this research project, the objective is to analyze the principle of equality and non-discrimination provided for in the constitution against the labor contraction of the LGBTI population in the city of Guaranda, as well as the non-observance of the legal norm. by many employers to discriminate in not hiring people from this population group.

**Key words:** Inclusion, labor, LGBTI, gender, public, private.

## INTRODUCCIÓN

En la Constitución de República del Ecuador establece que nuestro país es un estado constitucional de derecho y justicia, por lo tanto, todos los derechos contenidos en la norma suprema como aquellos derechos humanos constantes en los instrumentos internacionales son de obligatorio y eficaz cumplimiento.

Dentro de estos derechos tenemos el derecho al vida fundamental, a la calidad de vida, el derecho al trabajo, el derecho a un trabajo digno, que son normas jurídicas aplicables a todos los ciudadanos ecuatorianos sin discriminación ni limitación de ninguna especie, por lo tanto la política pública en el Ecuador se orientado fundamentalmente a proteger el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas por situación de edad, etnia, religión, discapacidad y orientación sexual diversa, a través de la normativa jurídica un derecho inclusivo y protegido de estos grupos sociales que generalmente ha vivido en una situación de discriminación.

Con la aplicación en el Ecuador de la agenda de la igualdad de derecho actualmente se pretende evitar acciones discriminatorias contra las personas de diferente condición sexual, lo cual ha ocasionado una serie de discusiones jurídica sobre este tema y sobre lo que implica reconocimiento de derecho para las personas que conforman los grupos LGBTI.

En el ámbito laboral si es cierto los proceso de reclutamiento de selección y de contratación personal están orientados para que las personas participen con un sentido de equidad, no es menos cierto que la mentalidad de las personas que muchas veces de sus propios jefes institucionales o directores del departamento de talento humano ocasiona que prevalezca su criterio personal y opinión particular en lo que se refiere a la falta de tolerancia de las personas que conforma la población LGBTI, ocasionando una serie de actos discriminatorios.

Primero en el acceso a un empleo a través de un contrato de trabajo en el caso de conseguir ese trabajo enfrentándose a situaciones de discriminación, de odio e inclusive de acoso laboral.

El tema de las personas LGBTI en su contexto es considerado un tema tabú lo que ha provocado que muchas de estas personas, esconda su orientación sexual por miedo a una discriminación e inclusive al odio.

Ante esta realidad el derecho a creado una serie de mecanismo legales a través de la norma constitucional, de la suscripción de convenios internacionales e inclusive mediante la aplicación de la política pública que busca la aplicación de una agenda de igualdad de derecho en el Ecuador no solamente en favor de las personas LGBTI si no también en favor de todas las personas en situación de discriminación.

Por lo manifestado anteriormente el motivo fundamental del presente del trabajo de investigación es indagar sobre la verdadera aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la relación laboral de las personas LGBTI.

### **1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Ecuador se convirtió en el primer país de las Américas en dar inclusión a la orientación sexual como una de las temáticas protegidas contra la discriminación dentro de la constitución. En la Constitución de la República del Ecuador (2008), se incluyó tanto la orientación sexual como la identidad de género dentro de las temáticas protegidas, haciendo referencia a que todas las personas son iguales y gozarán de las mismas oportunidades, por lo que: Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), hace referente a la discriminación en la población LGBTI en el ámbito laboral el 90% considera que por ser LGBTI es un inconveniente a la hora de encontrar un empleo. El 86% considera necesario ocultar la orientación sexual en una entrevista de trabajo para evitar un peso desfavorable a la hora de ser contratada. Es así que 80% de la población LGBTI manifiesta haberse sentido discriminadas en los procesos de acceso al Empleo.

En los últimos años hemos visto como el debate y reivindicación por grupos activistas y organización de personas LGBTI ha producido avances en materia de derecho sociales, económicos y políticos alcanzados en las últimas décadas convirtiéndola en pionera en el reconocimiento de derecho a la población LGBTI. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos diferentes estudios en el ámbito laboral han visibilizado que sigue enfrentados de

diferentes formas de discriminación, también muestra tasas todavía altas de personas que encuentra trabas en los procesos de selección incluso llegando a no acceder el empleo.

De ahí nace el propósito de este estudio para comprender la situación local, especialmente porque es necesario informar al sector social sobre el principio de Igualdad y no discriminación frente a la contratación laboral de los LGBTI, para ello se necesita del apoyo de entidades públicas y privadas interesadas en generar cambios laborales y evitar la discriminación. Por lo que se debe analizar las causas, efectos y consecuencias que se presentan para los miembros del grupo LGBTI que son los beneficiarios directos. Cabe recalcar que los beneficiarios indirectos serán sus familias. De esta manera al ser un tema poco tratado puede generar un gran impacto para evidenciar la desigualdad y discriminación de la que son víctimas los miembros de este grupo a nivel laboral.

#### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Porque la falta de protección jurídica de las personas LGBTI, incide en la falta de oportunidades laborales de ellas?

#### **1.5 HIPÓTESIS**

La población laboral LGBTI sufre de Discriminación en la Contratación Laboral.

#### **1.6 VARIABLES**

##### **1.6.1 Variables Independiente**

La población laboral LGBTI.

##### **1.6.2 Variables Dependiente**

Sufre de discriminación en la Contratación Laboral.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1 Objetivo General**

- Analizar el limitado acceso en la contratación laboral de la población LGBTI frente a la discriminación por género.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la aplicación del principio de igualdad en las personas LGBTI en la ciudad de Guaranda.
- Demostrar la discriminación existente en la contratación laboral de las personas LGBTI en la ciudad de Guaranda.
- Establecer los derechos laborales que amparan a toda la población trabajadora.

## **1.8 JUSTIFICACIÓN**

El motivo principal con que se justifica la realización de la presente investigación es para topar un tema considerado tabú y que en muchas ocasiones no es conocido, tratado, ni discutido por empleadores, trabajadores y las autoridades que se convierte en testigo ciego de la discriminación laboral que sufren las personas LGBTI en cualquier tipo de relación laboral.

El presente trabajo se justifica plenamente ante la necesidad de presentar argumentación legal, doctrinaria y social en garantizar el derecho al trabajo de todas las personas impidiendo situaciones discriminatorias por situaciones de orientación sexual diversa, para así garantizar el derecho de todas las personas y a fin de que tenga iguales oportunidades laborales.

Sobre el tema planteado en esta investigación anteriormente no se ha hecho investigaciones similares en nuestra Facultad de Jurisprudencia, por lo tanto, se justifica también porque es un tema nuevo, de actualidad, de importancia, de gran relevancia jurídica y social.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Derecho de Igualdad y no discriminación**

##### **Derecho de Igualdad**

El derecho a la igualdad es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social. Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen derecho a una misma protección y garantía ante la ley.

(The Equal Rights Trust, 2008)

##### **Discriminación**

La discriminación es un fenómeno social dinámico, no obstante posee algunos aspectos especiales que deben ser tenidos en mente cada vez que se alude a este fenómeno; El primero de ellos estriba en que discriminación equivale tan solo a diferenciar, esto que puede parecer obvio adquiere toda su relevancia si analizamos la connotación social que este término tiene a través de la historia, en efecto, actualmente trae asociado una fuerte negatividad porque la sociedad asimila el concepto a otros como parcialidad, prejuicio, racismo, intolerancia, violencia o fundamentalismo. (Campbell Suarez & Coloma Gaibor, 2014)

El segundo aspecto a considerar es que la discriminación trae aparejado un análisis comparativo-selectivo de una cosa con otra en función de un objetivo, así en último término siempre depende de las convicciones personales y sociales del momento. De allí que sea esencialmente subjetivo y limitado el concepto discriminación, pues depende de las opciones que se presenten y la información que se dispone como base para realizar este análisis comparativo.

La discriminación es un concepto flexible, cuyo contenido específico depende bastante del tiempo, lugar, contexto, ideologías, etc.; por eso la discriminación en si misma jamás resulta objetiva, lógica o natural, así, por ejemplo, la esclavitud que hoy nos parece reprobable, era completamente aceptada en la antigüedad y en general existió hasta la primera mitad del siglo XIX (Campbell Suarez & Coloma Gaibor, 2014).

### **Discriminación Laboral**

En materia de discriminación laboral, la lucha que han tenido que llevar a cabo los diversos grupos sociales para obtener una igualdad de oportunidades, se ha venido dando a lo largo de la historia, en este contexto el Estado Ecuatoriano tiene una Constitución establecida en el año 2008, la cual en el artículo 33 referente al trabajo y la seguridad social señala que “ el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurara la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008); sin embargo existen situaciones donde no se cumple el artículo en mención, a pesar que en los últimos años han existido grandes cambios en la sociedad y han existido proyectos de ley para dar solución a esta problemática, aún existen grandes desigualdades salariales, discriminación ocupacional, tanto horizontal y vertical, las personas luchan por liberarse de situaciones constantes de exclusión ya sea por raza, etnia orientaciones sexuales, o cualquier situación que les impida el desarrollo y obstaculice su derecho a acceder a oportunidades laborales libremente (Espinoza & Gallegos , 2018)

La OIT define a la discriminación laboral como un trato diferenciado y desfavorable producto de características como sexo, etnia, religión, orientación sexual, ideas políticas, etc., independientemente de su origen social. En términos generales, la discriminación laboral es lo opuesto a todo principio de libertad dentro del trabajo, no es posible que exista libertad de elección de trabajo cuando existe discriminación para obtener el mismo (Hernandez, 2018).

Se expresa como una acción, y el prejuicio es una conducta, es por ello que las leyes deben controlar las acciones de los empleadores, es decir, si estas acciones conforman conductas discriminatorias, son ilegales. Es por ello que el Ecuador tiene normas específicas al respecto, en el numeral cuarto del artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, se señala que, los procesos que están dentro de la Gestión de Talento Humano se enfocarán en requisitos de destrezas, habilidades, méritos, formación y capacidades. Es prohibido usar criterios discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de cualquier persona (Espinoza & Gallegos , 2018)

### **Diversidades sexuales**

La diversidad sexual es la existencia de muchos tipos de expresiones sexuales, este concepto puede ser usado en tres contextos distintos. Primero, puede ser una forma “aceptable” para hablar sobre grupos que son identificados con palabra “corrientes”; segundo, es un término usado como “sombriilla”, es decir, es una forma de agrupar a dichos grupos juzgados por sus prácticas sexuales o su identidad sexo-genérica; finalmente, se lo usa también para referirse al conocimiento de otro individuo como diferente, dentro de la trilogía de prestigio “macho-masculino-heterosexual” (Mogrovejo , 2008).

Históricamente, la sexualidad ha sido un tema controversial, especialmente desde los primeros tiempos del cristianismo, ya que chocaba mucho con sus principios morales; nace a mediados del siglo XIX con el fin de estudiar únicamente los aspectos biológicos de la sexualidad, cuyo objetivo era clasificar los diferentes tipos y características sexuales, obteniendo como resultado la definición de lo que sería considerado como “normal” dentro de la sociedad, en función de lo biológico y de la evidencia de los cuerpos, esto se denominó una “institucionalización de la sexualidad” (Mogrovejo , 2008)

En la época de la conquista de América la construcción de las naciones latinoamericanas se realizó en base a mentalidades burguesas en boga en Europa, en donde todo lo que este fuera de lo “normal” o cualquier exceso, especialmente en el campo de la moral sexual, se considera “enfermedad”, es decir, lo considerado “aceptable” es la familia y sus pilares (mamá, papá e hijos). En el siglo XX, empeoró esta situación, los homosexuales sufrían crueles tratamientos, discriminación y burlas, como la humillación a los 41 en México en 1901, los experimentos y estudios antropométricos de los médicos paulistas en la década de 1930 y la desaparición sistemática de gays argentinos en la dictadura de 1976-1983 (Figari, 2010). Durante los años 80 se investigaba si la homosexualidad era un pecado o una perversión masculina; en países occidentales la expresión de la discriminación hacia estas personas era burda, tosca y muchas veces terminaba en crímenes de odio (Barrientos, 2016).

En Ecuador, el concepto de homosexualismo fue el primero en escucharse y usarse para referirse a personas que cambian su atracción sexual hacia personas de su mismo sexo, sin embargo, en nuestro país, este concepto fue concebido como una patología del comportamiento humano e incluso como un crimen. La palabra “gay” establecida en el norte del planeta, se usó en el Ecuador acompañada de dos cuestiones: la exclusión masculina y una distinción de clase; de esta manera se visibilizó al movimiento lésbico (Guarderas, 2018).

Un dato extra pero no menos importante, es que a pesar de que la homosexualidad fue eliminada de los manuales de diagnósticos de enfermedades mentales en los 70’s, esta erradicación no ha influido en el prejuicio existente hacia estas personas, ni la discriminación de la cual son víctimas; como tampoco se ha logrado eliminar la penalización de ciertas prácticas sexuales entre personas del mismo sexo en la mayor parte de países latinoamericanos, como es el matrimonio o la adopción de niños. Esto porque, a pesar de que existen leyes que amparan a la comunidad LGBTI frente a la discriminación, estas normas no incluyen

explícitamente la orientación sexual, sino más bien, están dadas en términos muy generales (Barrientos, 2016)

### **La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental**

La igualdad es un valor de alcance general –quizás el más importante de todos, junto a la libertad– en los sistemas políticos modernos, indispensable para cimentar el Estado social y democrático de Derecho en el que vivimos. Su fundamento es el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo –dignidad que es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias–, lo cual se traduce en la afirmación de una serie de derechos fundamentales inviolables y en la asignación al poder político de la función de garantizarlos y de facilitar su ejercicio. Como todo valor, la igualdad tiene a la vez un sentido fundante del sistema jurídico–político y un carácter teleológico, en cuanto meta u objetivo del sistema (Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas), 2007).

Ese valor de la igualdad se proyecta en el sistema desde el punto de vista subjetivo como garantía general de un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y a la vez como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad). Pero, además, ese valor de la igualdad opera desde el punto de vista funcional en dos dimensiones, ya que cabe distinguir una vertiente formal o jurídica (la garantía de la igualdad de trato ante la ley), de carácter más individual, y otra material o real (que supone la búsqueda de la igualdad efectiva en la vida social a través de la mejora de las condiciones de vida de los más desfavorecidos), de alcance más colectivo (Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas), 2007).

### **Discriminación laboral al colectivo LGBTI.**

Toda conducta discriminatoria contiene un prejuicio segregacionista; la persona que discrimina es porque considera inferior a otra persona por el hecho de pertenecer a cierta

categoría o tener ciertas características físicas o comportamientos diferentes. Este prejuicio, generalmente, surge por el desconocimiento o ignorancia del “otro”, a causa de lo cual se le atribuyen rasgos distintivos, exagerados o equivocados, mismos que contribuyen a la conformación de lo que conocemos como “estereotipos”, que dan origen a la segregación de las personas que poseen estos rasgos distintivos (Ortega, 2016).

Según Fraser (1997) la comunidad LGBTI sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, quienes viven en un entorno de injusticia y que les obstaculiza la lucha por la defensa de sus derechos. A partir de ello, Fraser propone dos concepciones amplias de la injusticia que sufre la comunidad LGBTI, la injusticia socioeconómica y la cultural o simbólica; por ejemplo, referente a la injusticia económica se tienen situaciones de explotación, inequidad económica y privación de bienes materiales para tener una vida digna; por otro lado, referente a la injusticia cultural, Fraser afirma que son patrones sociales de representación y comunicación, es decir, la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto. De la misma forma, Bourdieu (2000) habla de injusticia hacia el grupo LGBTI como un fenómeno que incluye la dominación cultural, ya que esta comunidad debe adaptarse a patrones machistas y homofóbicos de la sociedad, aumentando la marginación a dicha población, específicamente en términos de segmentación laboral. Bourdieu define a la dominación cultural como una negación, exclusión social e invisibilizarían el grupo LGBTI (Jimenez, Cardona, & Sanchez, 2011).

Algunos de los países de Latinoamérica, tienen inequidades en la situación de derechos civiles hacia gays, lesbianas y trans, por ejemplo, en Chile se aprobó una ley antidiscriminación y un acuerdo de unión civil entre personas del mismo sexo, sin embargo, en este país, aún hay desigualdad en la edad de consentimiento de los actos sexuales entre homosexuales y heterosexuales. En cambio, en países como Venezuela, Bolivia y Paraguay, no cuentan con una

buena legislación que ampare al colectivo LGBTI frente a situaciones discriminatorias (Barrientos, 2016).

Es importante recalcar que, en América Latina no existe país en el que se realicen acciones represivas contra las personas gays o lesbianas, sin embargo, la situación de las personas trans es aún muy pobre, lo que lleva a poner más atención en las causalidades que adquiere la discriminación hacia estos grupos; existen varios reportes de organizaciones gubernamentales y ONG que muestran que aún existen fallas en la protección contra actos de violencia ejercidos por diversos actores, la indiferencia de las autoridades y del cuerpo policial; por ejemplo, en el sistema de salud y policial se han evidenciado varios tipos de abuso por parte de las autoridades, tanto físicos como psicológicos, contra las personas LGBTI (Barrientos, 2016). En Ecuador existe un 27,3% de la totalidad de personas entrevistadas (2.805) que señaló haber experimentado violencia, de las cuales 94,1% han sufrido gritos, amenazas o burlas; y a un 45% los han detenido de forma arbitraria. En cuanto a denuncias de agresiones hacia la integridad personal por agentes de seguridad, del 27,3% de personas, tan solo el 8,3% ha denunciado estos casos, en la fiscalía general del Estado un 34,9% y Policía Nacional del Ecuador un 19,0%. De las denuncias realizadas, en el 55,6% no existió sanción alguna, es decir, hay una falta de seguimiento de los casos, ya que el 7,9% declaró desconocimiento ante la existencia de alguna sanción y el 9,5% dice que las denuncias efectuadas todavía se encuentran en proceso y no han culminado; es importante mencionar que, estos datos corresponden al INEC y se han recolectado principalmente en las ciudades de Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad y Manta (Gomez, y otros, 2013).

Globalmente hablando, en cuanto a derechos de personas LGBTI, en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela los actos homosexuales son legales y no existen países latinoamericanos donde la situación sea distinta; por otro lado, en estos mismos países exceptuando a Paraguay, existe una igualdad en la edad de

consentimiento para los actos homosexuales y heterosexuales; existen también países que prohíben la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual como es el caso de Ecuador, Colombia, Chile, Bolivia, Brasil, Argentina, Venezuela y Uruguay. Y finalmente, en Bolivia, Colombia, Ecuador y Uruguay está prohibida la incitación al odio basada en la identidad sexual (Barrientos, 2016).

### **Derechos laborales y la población LGBTI**

Los Derechos Humanos laborales tienen como objetivo establecer condiciones satisfactorias de trabajo, es decir, buscan el respeto de la dignidad de las personas dentro del ambiente laboral y las protegen de la discriminación y explotación dentro de sus trabajos; además de ello, requieren instrumentos jurídicos vigentes y viables, como también que sean regulados por normas nacionales e internacionales.

La OIT (1919) señala la urgencia de mejorar las condiciones laborales, en la Conferencia Internacional de Trabajo dada el 10 de junio de 2008, se plantean varios objetivos estratégicos; por ejemplo, incentivar el empleo creando un entorno empresarial y económico sostenible; adoptar medidas de protección social y de los trabajadores; promover la comunicación social y el tripartismo, que es el término que se usa para hablar acerca de cierto tipo de organizaciones y procedimientos de acuerdo entre el gobierno, las empresas o empleadores y los sindicatos; finalmente, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De la misma manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) prescribe que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole, sea origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Quinche Ramirez, 2019)

Actualmente, la población LGBTI aún sigue siendo víctima de situaciones de discriminación en sus trabajos, según el Informe de la Comisión Interamericana, la violencia sobre las personas LGBTI se da de diversas formas y es causada por leyes que persiguen y penalizan la vida íntima y las orientaciones sexuales, también por normas que, basándose en la moral pública, discriminan las orientaciones sexuales y las expresiones de género. En este informe se identificaron 5 tipos de violencia que se dan en Latinoamérica, la violencia física, social, por prejuicio, la correctiva, la médica y la violencia institucional de tipo normativo; esta última consiste en el incumplimiento de las obligaciones de regulación y de garantía sobre los derechos de las personas LGBTI. (Quinche Ramirez, 2019)

Una de las poblaciones que más sufre estas discriminaciones, es la población trans ya que su visibilización es más obvia que el resto del colectivo LGBTI, este grupo tiene más problemas al momento de acceder a empleos formales ya que muchas veces en sus documentos legales no coinciden con su apariencia física; sin embargo, dado el caso que logren conseguir determinado puesto, se someten a otras situaciones, como inequidad en sus salarios en comparación de sus pares o compañeros heterosexuales, explotación laboral a causa de su orientación sexual, burlas, exclusiones por los compañeros o jefes, acoso sexual, etc., por esta razón se debe incentivar la creación de políticas laborales inclusivas que ayuden a la erradicación de las conductas discriminatorias contra el colectivo LGBTI, sin dejar de lado que deben estar acorde a los derechos humanos universales (Ramos, 2017)

La discriminación en Ecuador tiene connotaciones legales importantes acerca del colectivo LGBTI, esto porque los procedimientos del sistema legal y la Constitución, contienen ciertos pasos que obstaculizan el acceso a los derechos de los LGBTI. También sucede que la construcción de la identidad ecuatoriana tiene muy marcadas las condiciones hetero normadas en la sociedad, en consecuencia, de ello, la identidad se fundamenta en base a la dominación de los hombres por encima de las mujeres, estableciendo que los hombres son sinónimo de

fuerza, dominación y poder; en cambio, a la mujer la relacionan con rasgos débiles, pasivos y delicados (Lopez Rivera, 2016).

Es por esta razón, que el colectivo gay sufre esta discriminación hetero normada porque son la representación de la feminidad dentro del contexto masculino, mientras que el lesbianismo, muchas veces no es ni reconocido. Esto se evidencia en la legislación del Ecuador, ya que previo a 1997 el movimiento lésbico era totalmente invisible (López Rivera, 2016). De esta manera se ha instalado una forma “pasiva” de violencia institucional que consiste en incumplir las obligaciones de regulación y de garantía sobre los derechos de las personas LGBTI, por ejemplo, en Colombia el Congreso y la Presidencia emiten normas que fomentan la actividad minera, destrucción de recursos naturales, comercio electrónico, etc., pero no emiten normas que respeten los derechos de las personas LGBTI y que les brinden los instrumentos judiciales que les permitan defender sus derechos; es por esa razón que los jueces de este país han sido obligados a reconocer y defender los derechos de los grupos vulnerables y la realización de lo que Ferrajoli (2000) definió como democracia constitucional (Quinche Ramirez, 2019)

Cabe mencionar que, en las últimas décadas se han implementado muchos instrumentos internacionales para proteger los derechos humanos y erradicar la discriminación, y aunque no se especifique a las personas LGBTI en algunos de ellos, esta población también está amparada por dicha normativa. Primero, está la Declaración Universal de Derechos Humanos que se mencionó anteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece que, “los Estados Partes que formen parte del pacto deben respetar y garantizar a todas las personas que se encuentren en su territorio, sin distinción alguna de raza, color, sexo, orientación sexual o de otra índole” (Carcedo, Chaves , Lexartza, & Sanchez, 2016)

A su vez, en Ecuador, la Constitución centraliza a los derechos como eje principal y establece la erradicación del abuso del patriarcado y los estereotipos de género que se producen, entre estas normativas legales están, los siguientes artículos Constitucionales: Art. 3.1. “son deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el goce de derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”; Art. 11.2. “nadie podrá ser discriminado por razones de orientación sexual e identidad de género y el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”; Art. 66.4. “promueve el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”; Art. 83.10. “promueve la unidad y la igualdad”; el Art. 83.14. “promueve el respeto y reconocimiento a las diferencias de género, orientación sexual e identidad de género” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Estos y algunos otros establecidos en diversos documentos legales del Ecuador buscan la equidad de oportunidades de todos los habitantes del país sin distinción alguna (López Rivera, 2016). Por otro lado, dentro de la ciudad de Cuenca se estableció una “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 este documento se establecen varios artículos sobre los cuales se defiende los derechos del colectivo LGBTI, con un único enfoque hacia dicha población, esto con el fin de lograr que sus derechos no sean ignorados, sean tratados con igualdad, tengan facilidad en el acceso a salud tanto sexual como reproductiva, entre muchos otros puntos que los benefician como un colectivo dentro de la ciudad de Cuenca (Ecuador Patente n° 155, 2013).

Sin embargo, la falta de disposiciones concretas en los instrumentos ya existentes o de herramientas que les permita probar y evidenciar el caso de discriminación, implica que en la práctica esta población quede desamparada y es por esa razón que las Naciones Unidas han

emprendido iniciativas para visibilizar, denunciar y promover a tomar acciones frente a esta situación; a partir de ello, en junio de 2011 se aprobó la Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género, que hace énfasis en el derecho de las personas LGBTI a vivir sin discriminación ni violencia. Es así como, estos y muchos otros decretos y convenciones se han dado lugar para erradicar todas las formas de discriminación, en especial la que está dirigida hacia la población LGBTI (Carcedo, Chaves , Lexartza, & Sanchez, 2016).

### **La discriminación laboral LGBTI y la Gestión de Talento Humano**

Crescendo (2015) definió a los Recursos Humanos como, el conjunto de empleados, colaboradores y trabajadores que conforman el pilar fundamental para el funcionamiento y el alcance de metas de una empresa. También brindó otra definición donde establece que el Departamento de Talento Humano es la sección, oficina o persona que se encarga de la selección, contratación, capacitación y dirección de personas que son fundamentales para alcanzar la meta o metas que se hayan establecido en la empresa (Hernández, 2018). Referente a este departamento, en el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, se menciona que, “los procesos de contratación y promoción laboral se basaran en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Además de ello, se prohíbe el uso de criterios discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas (Guarderas, 2018).

De la misma manera, dentro del contexto internacional, el Ecuador ha suscrito dos convenios de la OIT en materia de discriminación. Primero el Convenio 100 sobre “Igualdad de Remuneración” y el segundo es el Convenio 111 sobre la “discriminación (empleo y ocupación), que aclara que las diferencias basadas en requisitos solicitados específicamente para un puesto no serán consideradas como discriminación”. Por otro lado, el Código de

Trabajo al referirse a la discriminación, en el art. 79 menciona la “Igualdad de Remuneración, que dice que, a trabajo igual corresponde igual remuneración sin diferenciación alguna de etnia, color, sexo, origen social, idioma, orientación sexual, estado de salud, etc., y a más de ello, la especialización y la experiencia se tendrán presentes al momento de establecer un sueldo para determinada persona y puesto” (Medina, 2010)

Existe algo denominado “El Proyecto de Ley” que se enfoca en la igualdad entre mujeres y hombres y las personas de diversa orientación sexual, este proyecto, en su art. 9 menciona que “toda diferenciación injustificada, ya sea temporal, permanente, aislada, sistemática o generalizada, debe ser sancionada si es que llega a producir efectos negativos en la vida de quien ha sido víctima de la misma”. En este mismo artículo se determina como discriminatorios a actos como; tratar igual a una persona y no reconocer y proteger la diferencia; un trato diferente cuando hay que tratar igual; situaciones de acoso a causa del sexo, del género con el objetivo de atentar a la dignidad y crear un ambiente hostil y humillante para alguien; un comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que busque ofender o invalidar a otra persona; finalmente, se considera discriminatorio, en cualquier ámbito, la violencia de género (Medina, 2010).

Dentro de este contexto, el Estado en el art. 10 numeral 3 de la Constitución, establece que “se debe fortalecer la unidad nacional en la diversidad, para que de esta manera la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, no tenga una opción legal, sino que se garanticen el respeto de los derechos de la comunidad LGBTI” (López Rivera, 2016).

Dentro de las relaciones laborales, las conductas discriminatorias más comunes se verifican en base a supuestos, es decir, si una persona busca conseguir determinado trabajo y no lo logra, pero no porque no reúna los requisitos que cubran el cargo, sino por características

física, sexo, edad, orientación sexual, etc., siempre que estos factores no se relacionen con la capacidad de la persona de desarrollarse dentro del cargo. Otro supuesto es cuando una persona cree que es merecedora de un ascenso o promoción y no le es otorgado por razones que no logra entender y que no están acordes a su desempeño y a su experiencia laboral.

Otro hecho muy común y no menos importante es el despido por embarazo, enfermedad u otros factores no válidos con las actividades que se realizan en la empresa. Estos y muchos otros problemas son los que se dan frecuentemente en las relaciones laborales, por esa razón el Estado ha establecido normas, leyes, políticas, planes, ordenanzas, reglamentos y acciones que ayuden a erradicarlas o penalizarlas (Medina, 2010). Sin embargo, a pesar de que en el Ecuador existen muchos medios de protección ante casos de discriminación, es todavía muy difícil demostrar en qué momento se ha sido o se está siendo discriminado, por ejemplo, según Alles (2009) ninguna persona debe estar obligada a decir algo que no le haga sentir cómodo frente al resto de sus compañeros como tampoco debe ser obligado a ponerse en una situación en la que se ponga en peligro a sí mismo (Espinoza & Gallegos , 2018).

Es por esta razón que, los procesos de selección y reclutamiento deben estar basados en el principio de igualdad, evitando que se genere malestar en las personas que forman parte de ellos, especialmente en las personas LGBTI, brindándoles un trato igualitario y oportunidades a todos para que muestren su potencial y se desarrollen; sin embargo, existen vacíos legales que provocan que las personas no gocen de sus derechos de forma equitativa. De esta manera, el ambiente laboral se convierte en uno de los espacios donde más se ejerce la discriminación contra la población LGBTI, a pesar de que el Ministerio de Trabajo realiza “sensibilizaciones con empresas e instituciones públicas y privadas”, en las cuales se incluyen temas de Diversidades Sexuales y de Género, así como VIH/Sida (López Rivera, 2016).

## **Inclusión Laboral de la Comunidad LGBTI**

La inclusión laboral de las identidades que se reconocen por fuera del binomio hombre mujer en nuestro país, es un tema que comenzó a ocupar mayor espacio en la agenda política y mediática en los últimos años. Son varias las iniciativas presentadas por diferentes asociaciones civiles y organizaciones sociales que representan a este sector social y el camino por recorrer hacia la igualdad de derechos aún están en construcción.

El reconocimiento de la diversidad sexual por parte del Estado en Ecuador tiene su primer hito importante en 2016 cuando se aprobó la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles. Esta ley permite a las personas trans el cambio de nombre y omitir o cambiar la información de sexo en su DNI (Multitabajos, 2022).

A la fecha actual se han presentado tres propuestas para la inclusión laboral de la comunidad LGBTI en 2018, la asociación “Silueta X” presentó el proyecto de ley “Inclusión al trabajo por orientación sexual con énfasis en identidad de género”, que promueve la inserción laboral del grupo LGBT+. Dos años después, la red profesional Pride Conecction, originaria de Chile y que luego se expandió a otros países, presentó al Ministerio de Producción una propuesta para incentivar a las empresas ecuatorianas a que se incluya el «talento diverso» en sus procesos de selección y que se propicie el ambiente laboral libre de discriminación.

En marzo del año 2022, la Plataforma Nacional Revolución Trans “Nueva Red Trans”, compuesta por asociaciones, cámaras y otros colectivos que representan a este grupo, presentó el proyecto de Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans ante la Asamblea Nacional del Ecuador.

Esta última propuesta es la más reciente presentada y promueve que el Estado ecuatoriano pueda mantener un porcentaje de empleados y empleadas trans, no inferior al 1% de su personal, permanente o contratado.

Y en el ámbito privado, el proyecto no incentiva un cupo mínimo, sino que se propone que la empresa que contrate a personas trans acceda a una reducción del 10% sobre la base imponible del impuesto a la renta en cada periodo fiscal (Multitrabajos, 2022).

### **CAPÍTULO III**

#### **Método de la investigación**

Para el desarrollo de esta investigación se describirá los actores involucrados, los criterios tanto de inclusión, exclusión y consideraciones éticas. También detallara los instrumentos utilizados, así como los resultados obtenidos.

Para la realización de este proyecto se trabajó con una metodología mixta, el mismo que representa un conjunto de procesos sistemáticos y críticos de investigación e implica la recolección y análisis de datos cuantitativo y cualitativos, así como su integración y discusión conjunto, para realizar inferencia, producto de toda información recogida y discusión conjunta, para realizar inferencia, producto de toda la información recogida y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo el estudio (Hernández, Fernández, y Baptista ( 2006).

Lo que interesa de esta investigación es comprender la realidad en cuanto frente a la discriminación en la contratación laboral de la población LGBTI.

#### **Método Mixto.**

Para el desarrollo de este estudio se adoptará un método mixto de la investigación; ya que se pretende analizar la ley, la jurisprudencia y la doctrina laboral, la cual nos ayudará a desarrollar un criterio jurídico.

Para el autor Cruz (2016) la ciencia jurídica al igual que cualquier otra ciencia, debe aplicar métodos científicos, los cuales maltratarse de un tema de gran relevancia para el derecho laboral y que no posee investigación anterior de tal profundidad; se sustentara en un enfoque

mixto de la investigación de tipo básica. Por su naturaleza se va a utilizar un método mixto de la investigación, “para generalizar los resultados más ampliamente, en base a la comparación entre leyes y estudios similares.

## **Tipos de Investigación (metodología)**

### **Investigación Exploratoria**

Según lo manifestado por Esteban (2018) La investigación exploratoria nos familiariza con fenómenos relativamente desconocidos, obtiene información sobre la posibilidad de una investigación más completa de contextos específicos, investiga nuevos temas, identifica conceptos o variables prometedores y determina la prioridad de la investigación futura.

Este tipo de investigaciones se realiza sobre sujetos o fenómenos desconocidos o poco estudiados, los resultados constituyen una visión aproximada del tema, un nivel de conocimiento superficial.

## **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

### **Encuesta**

Este instrumento es el más común para la recolección de datos, consiste en un conjunto de preguntas a una temática específica, las preguntas expuestas en la encuesta son cerradas por su fácil manera de analizar y codificar, por el hecho de que el encuestado no tiene que describir, también toma menos tiempo. Una de las ventajas es la manera de limitar la respuesta del encuestado, por eso las preguntas deben ser analizadas y preparadas anteriormente. (Hernández, Fernández, y Baptista (2006).

### **Hoja de encuesta**

Según Ruiz (2009) la hoja de encuesta es el aplicativo que origina la encuesta, ya que, está compuesta por un formulario en la que se establece los aspectos importantes de la

investigación; así mismo está formada de preguntas que reflejan ideas del problema de estudio y su objetivo es recabar información directa y precisa.

### **Cuestionario**

Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio, en el que el investigador desarrolla una serie de preguntas que le permitirán recabar información.

### **Criterio de inclusión y criterio de exclusión**

#### **Criterios de Inclusión**

- Varones (gays).
- Mujeres (lesbianas).
- Personas bisexuales.
- Personas transexuales.
- Ser mayor de edad.
- Haber declarado y asumido su orientación sexual e identidad sexual.

#### **Criterios de Exclusión**

- Personas heterosexuales
- Personas LGBTI menores de edad
- Miembros LGBTI que no estén dispuestos a participar del estudio.

## Población y muestra

### Población

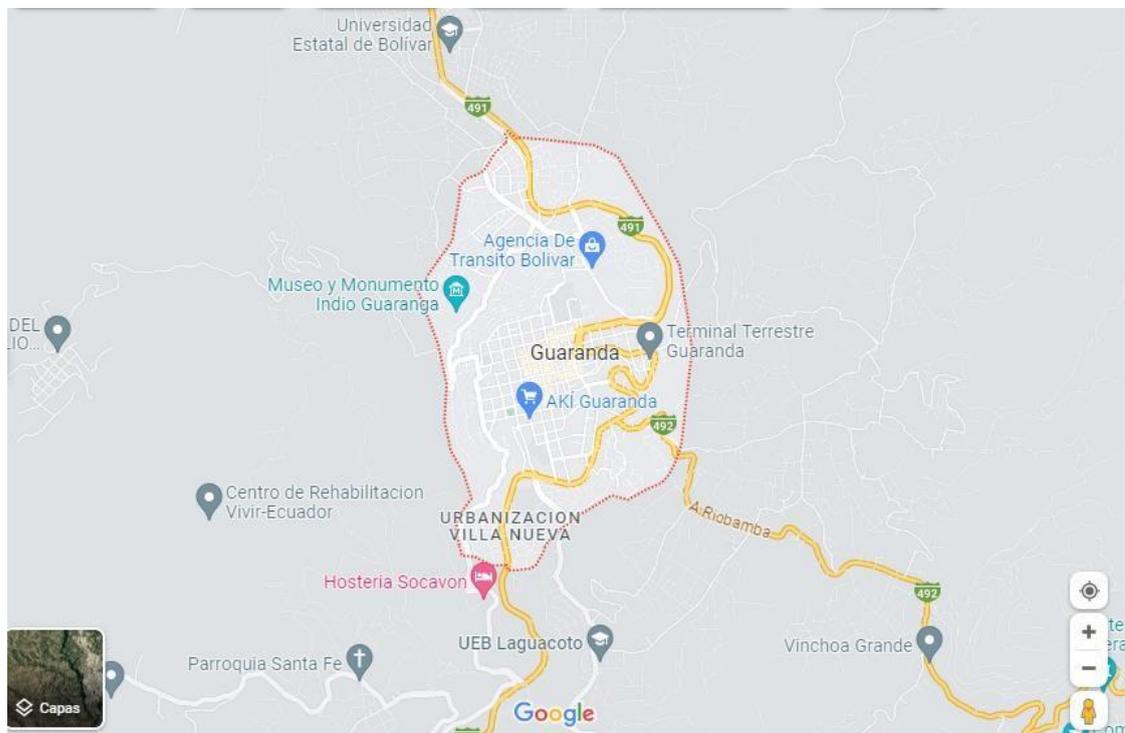
La población de LGBTI de la ciudad de Guaranda.

### Muestra

La muestra está conformada por la población LGBTI que equivale a todo el universo integrado por lesbianas, gays, bisexuales y transgénero dentro del territorio local mismos que hayan declarado y asumido su orientación sexual, consentido su participación en el presente estudio y que cumplan los criterios de inclusión y exclusión.

### Localización geográfica del estudio

La presente investigación se va a desarrollar en la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar.



## CAPÍTULO IV- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

#### TABULACIÓN DE ENCUESTA

**¿Considera usted que las personas LGBTI están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?**

CUADRO No.1

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 0          | 0%         |
| No           | 20         | 100%       |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

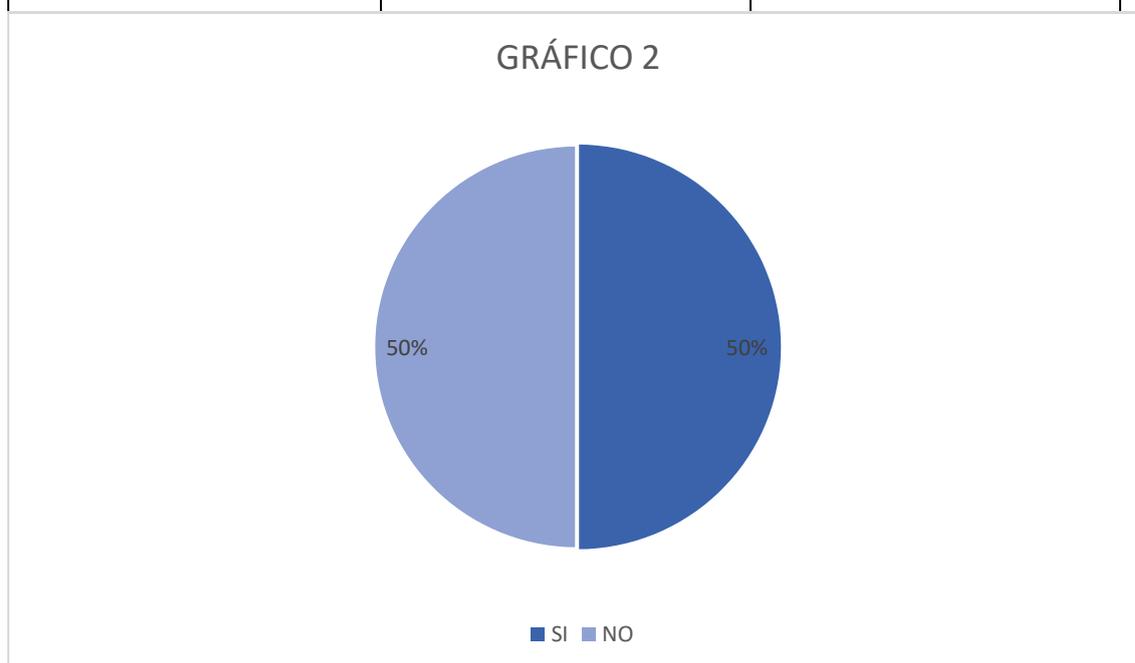
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 100% manifiestan que la población LGBTI, no están en igualdad de condiciones al momento de optar por un puesto de trabajo, esto tal vez porque las instituciones optan contratar a personas heterosexuales, o porque muchas veces prevalece la creencia personal de quienes dirigen las entidades públicas o privadas y mas no la aplicación de la norma jurídica.

**¿Ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?**

CUADRO No.2

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 10         | 50%        |
| No           | 10         | 50%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

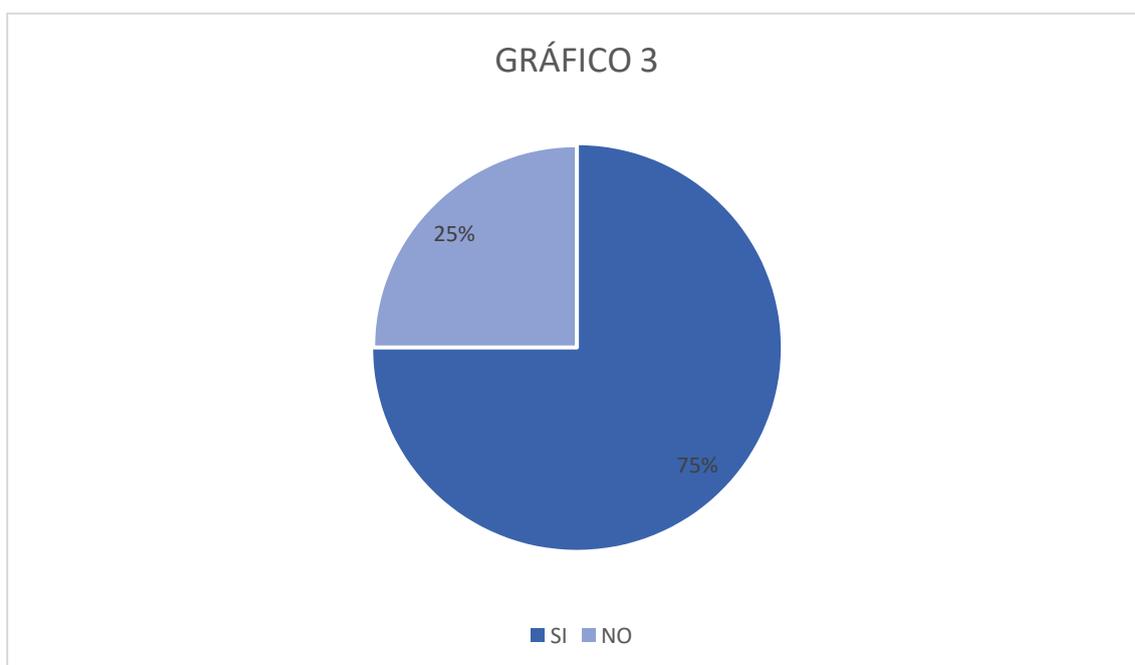
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 50% manifiestan que ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales; y el 50 % manifiestan que no han percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales. De acuerdo con las personas encuestadas la población LGBTI a veces están expuesta a tratos diferentes ya sea en beneficio laborales, lo cual puede ser un factor importante al momento que las personas LGBTI opten por aplicar a un puesto de trabajo.

**¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?**

CUADRO No.3

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 15         | 75%        |
| No           | 5          | 25%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

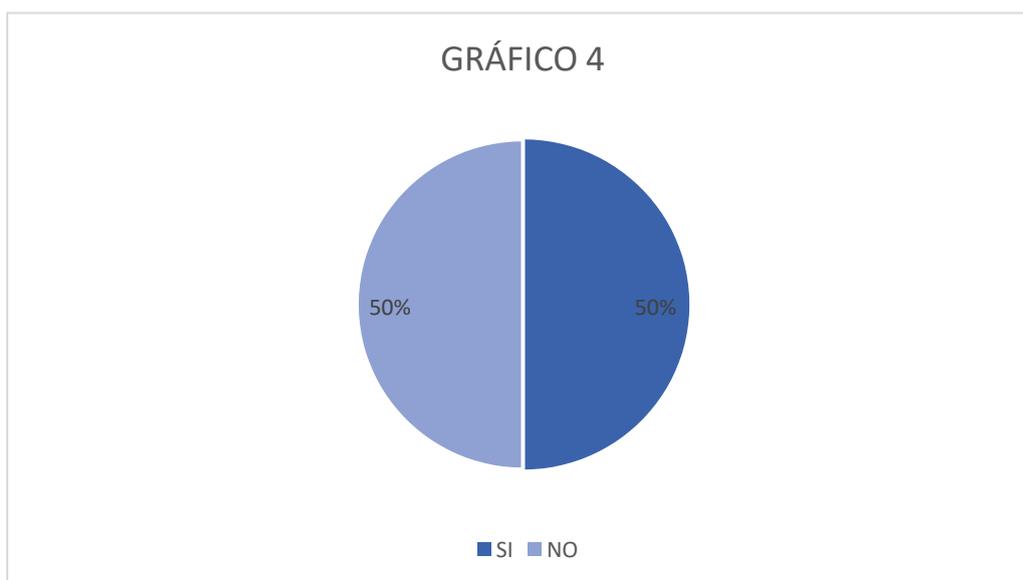
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 75% manifiestan que sufre acoso y discriminación laboral por su orientación sexual; y el 25% que no sufre de acoso y discriminación laboral por su orientación sexual. De acuerdo con las personas encuestadas la población LGBTI, la mayor parte ha sufrido acoso y discriminación laboral por su orientación sexual, evidenciándose que aun en el Ecuador esta condición de género sigue generando actos discriminatorios.

**¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?**

CUADRO No.4

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 10         | 50%        |
| No           | 10         | 50%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

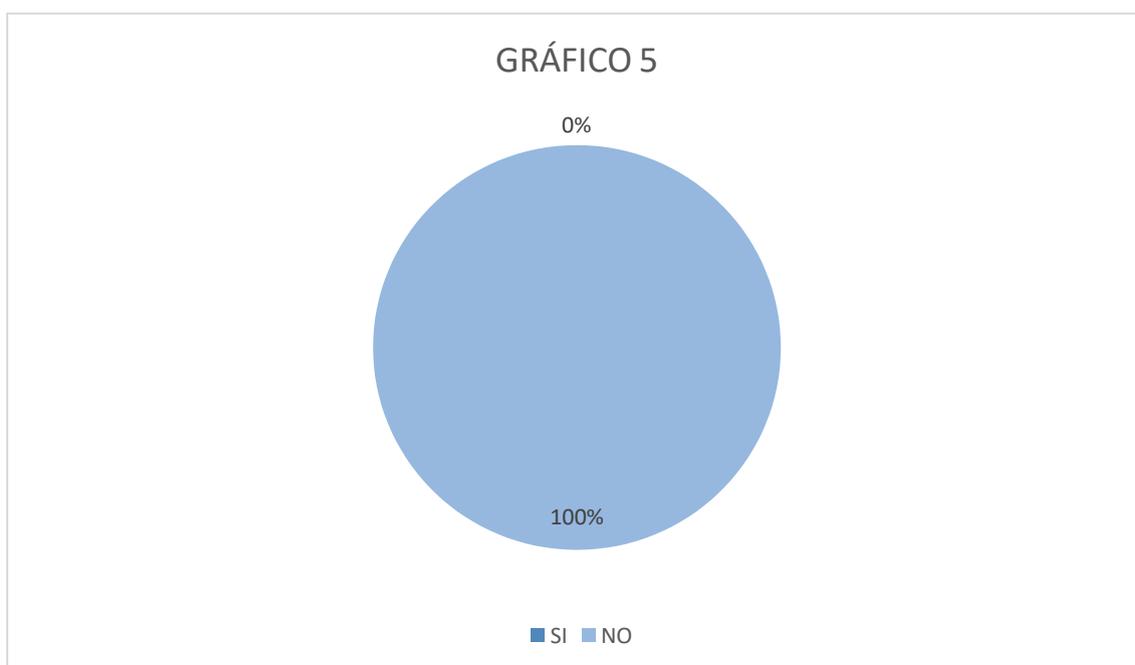
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 50% manifiestan que las instituciones públicas y privadas le han brindado oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género; y el 50% manifiesta que las instituciones públicas y privadas no le han brindado oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género, ese dato demuestra que aún las personas del grupo LGBTI no actúa, ni participa en igualdad de condiciones con el resto de personas.

**¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?**

CUADRO No.5

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 0          | 0%         |
| No           | 20         | 100%       |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

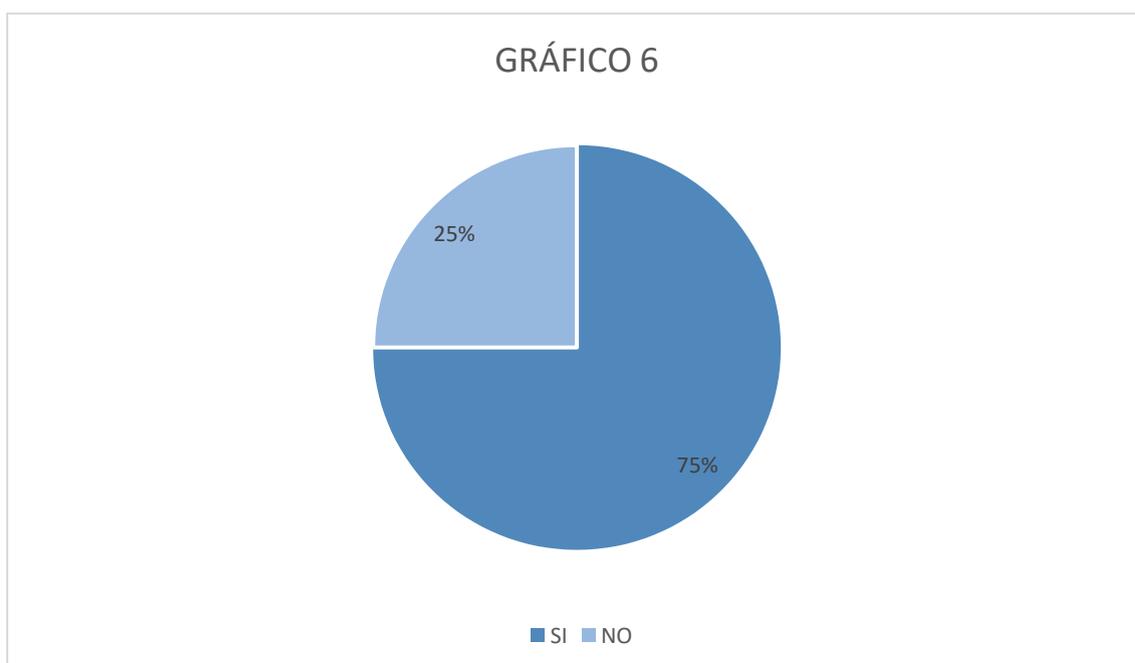
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 100% manifiestan que no se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la Constitución. Se puede decir que la mayor parte de las personas LGBTI no se sienten beneficiadas por el principio de igualdad y no discriminación como dicta la Constitución.

**¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por su orientación sexual por parte de compañeros o jefes?**

CUADRO No.6

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 15         | 75%        |
| No           | 5          | 25%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

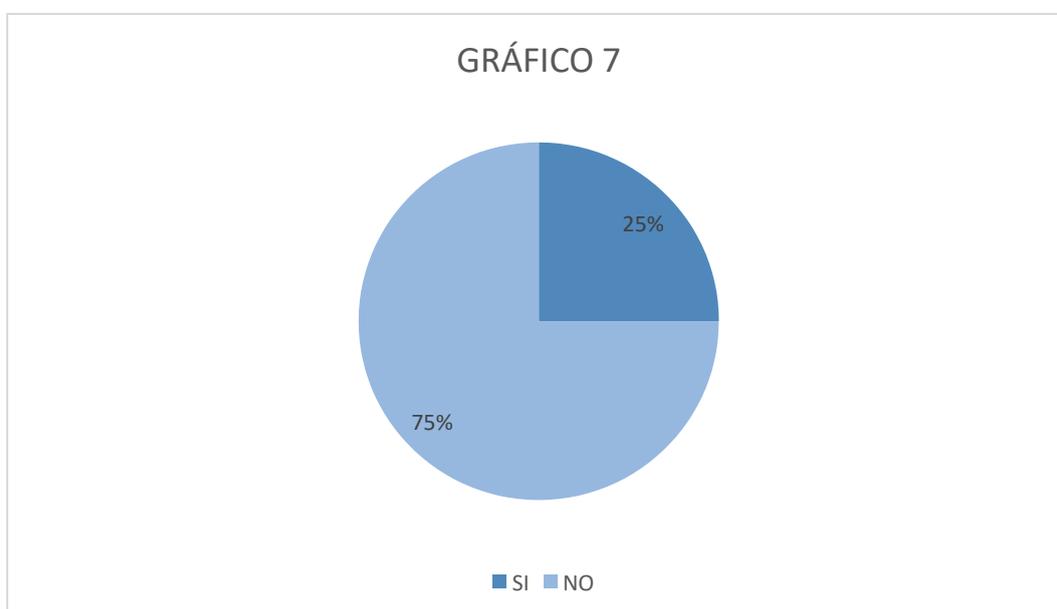
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 75% manifiestan que han sido víctima de burlas por su orientación sexual por parte de sus compañeros y a veces de sus propios jefes; y el 25% manifiestan que no han sido víctima de burlas por su orientación sexual, este dato demuestra que la población ecuatoriana aun no es respetuosa con las condiciones diversas con sus compañeros de trabajo.

**¿Ha percibido tolerancia en sus jefes y compañeros por su orientación sexual diversas?**

CUADRO No.7

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 5          | 25%        |
| No           | 15         | 75%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

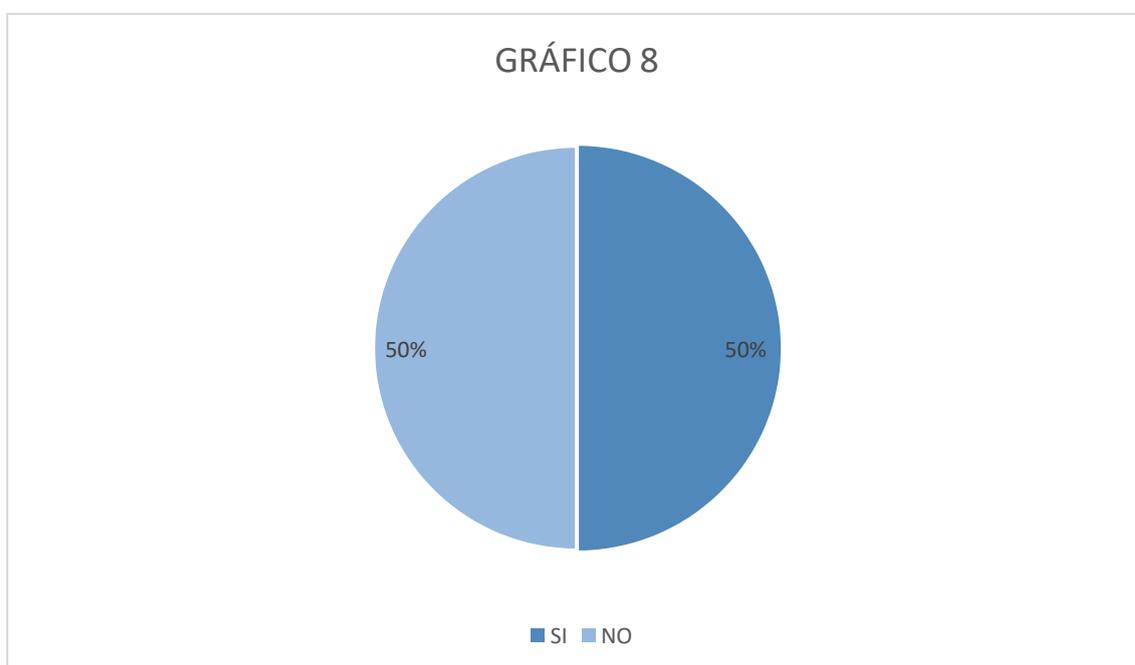
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 75% manifiestan que no han percibido una actitud tolerante por sus jefes y compañeros por su orientación sexual diversas, en tanto que apenas un y el 25% de encuestados han percibido tolerancia y respeto tanto por sus compañeros y por sus jefes. Es decir que aun existiendo una norma legal que proponga los derechos de igualdad, manifiestan que no han percibido tolerancia en sus jefes y compañeros por su orientación sexual diversas.

**¿Se integra fácilmente a los grupos de trabajo en la entidad que el que usted labora?**

CUADRO No.8

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 10         | 50%        |
| No           | 10         | 50%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

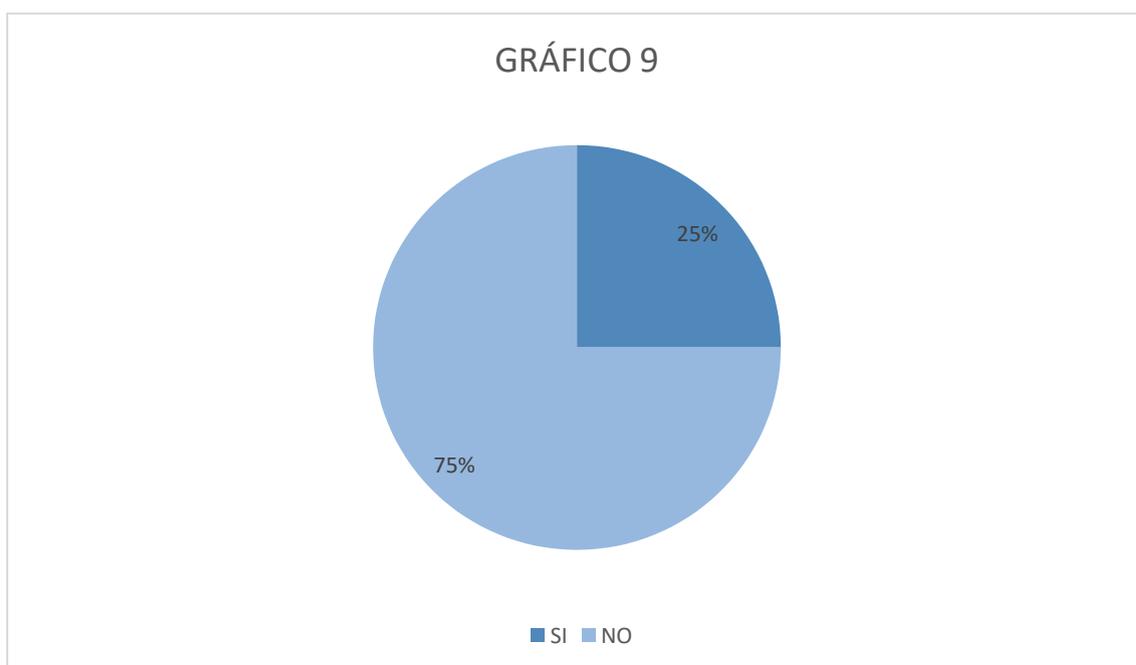
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 50% de las personas encuestadas manifiestan que si se integra fácilmente a los grupos de trabajo; y el 50% manifiestan que no se integra fácilmente a los grupos de trabajo, demostrándose con esto que todavía existe rezagos en nuestra sociedad de actitudes discriminatorias hacia las demás personas.

**¿Cree usted como persona GLBTI está en igualdad de condición frente a las demás personas para un proceso de contratación?**

CUADRO No.9

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 5          | 25%        |
| No           | 15         | 75%        |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

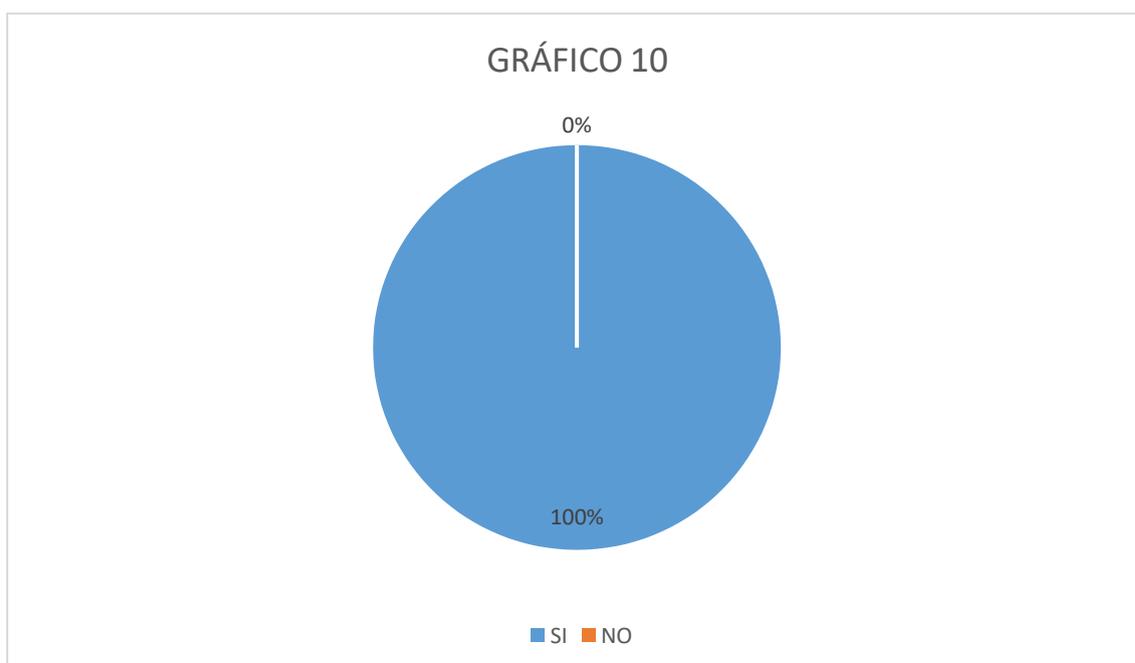
**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 25% manifiestan que como persona LGBTI, está en igualdad de condición frente a las demás personas para un proceso de contratación; y el 75% manifiestan que como persona LGBTI, no está en igualdad de condición frente a las demás personas para un proceso de contratación, muy a pesar de que acuerdo a la norma constitucional existe igualdad de derecho para las demás personas.

**¿Considera que debe existir más tolerancia para las personas con la orientación sexual diversa en nuestra ciudad?**

CUADRO No.10

| ALTERNATIVA  | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 20         | 100%       |
| No           | 0          | 0%         |
| <b>TOTAL</b> | 20         | 100%       |



**Fuente:** Población LGBTI, del cantón Guaranda.

**Elaborado por:** Jasmin Anabel Bautista Barragán

**Análisis e Interpretación:** De las personas encuestadas, el 100% manifiestan que debe existir más tolerancia para las personas LGBTI por su orientación sexual diversa en nuestra ciudad. Lo cual evidencia de que pese a existir disposiciones legales que garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación, en la práctica no se las aplica.

## 4.2 Discusión

En la presente investigación me planteo como objetivo general Analizar el limitado acceso en la contratación laboral de la población LGBTI frente a la discriminación por género, la cual constituye un problema latente en nuestro país que no ha sido abordado en la dimensión que debería hacerse.

Si bien es cierto la Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo de todas las personas, aun de los extranjeros, pero es evidente que existe grupos sociales que por más que se garantice el derecho a la igualdad y no discriminación son objeto de acoso, discriminación, limitación de oportunidades laborales sin valorar su perfil profesional, su capacidad administrativa, si no que únicamente a través de creencia o prejuicios personales estigmatizan a las personas por tener una orientación sexual diversa y por pertenecer a estos grupos de personas LGBTI que son rechazadas estigmatizadas en una sociedad conservadora y machista.

De los datos recabados con la aplicación de las encuestas, queda evidenciado que el acceso a una oferta de trabajo por parte de una persona LGBTI es bastante limitado, ya que valoran inicialmente su condición de persona, su condición de pertenecer a grupos LGBTI en lugar de valorar su perfil profesional y su récord académico.

Cuando una persona de estos grupos LGBTI tiene al acceso a una contratación laboral se enfrenta a una serie de problemas internos dentro de la empresa o institución en la que trabaja, sintiéndose aislado, desplazado o simplemente excluido por su condición, sin que las instituciones a través del departamento de Talento Humano no hagan nada en defensa estos grupos de personas.

La Constitución del Ecuador y los convenios internacionales, la legislación interna pretende hacer del Ecuador un estado exclusivo con igualdad de derecho y oportunidades en todos los ámbitos, sin embargo, de aquello la realidad es muy distinta prevalece en las personas el egoísmo, el odio, y la capacidad de juzgar a los demás por su condición propia, y prevalece también en las personas su condición de mentir su condición de genero para no ser víctimas de acoso, odio y discriminación.

Se considera que la inclusión laboral de la sociedad LGBTI, es de importancia para la sociedad, existe varias razones por las que las instituciones debería incluir a las personas LGBTI en sus equipos de trabajo. Toda organización debería contar con un departamento de gestión de talento humano con enfoque de género, esto es imprescindible para acabar con la discriminación contra las personas LGBTI, y así implementar en las empresas e instituciones, el principio de igualdad y no discriminación.

## **CAPÍTULO V - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

- De la investigación realizada puedo concluir que no se aplica el principio de igual y no discriminación de las personas LGBTI, en los procesos de selección personal, ya que prevalece las creencias, prejuicios o los estigmas de quienes ostenta el poder constitucional antes de la norma jurídica la igualdad de derecho.
- Con los resultados de la encuesta queda evidenciado que existe discriminación tolerancia marcada hacia las personas LGBTI tanto en los procesos de contratación laboral y aun en el desempeño de su actividad laboral.
- Siendo el derecho del trabajo un derecho humano y de subsistencia debe tener prevalencia ante los otros derechos, debe ser respetado y aplicado como garantiza la ley.

## 5.2 Recomendaciones

- A quienes conforman estos grupos LGBTI se recomienda poner mayor énfasis en el reclamo de la aplicación de derecho de igualdad y no discriminación, en cuanto se refiere al acceso laboral y posibilidad de contratación.
- A la defensoría del pueblo entidad que tutela los derechos de los ciudadanos se recomienda e implementar una gestión eficiente en búsqueda de la protección y respeto de los derechos de los grupos vulnerables en especiales de quienes conforman el grupo de personas LGBTI.
- Al ministerio de trabajo como entidad rectora de la política laboral se recomienda vigilar los procesos de selección de personal para que no haya discriminación a las personas LGBTI, y realizar un control periódico de las actividades de empresas e instituciones para evitar el acoso laboral por su orientación sexual diversa.

## BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Barrientos, J. (2016). *Situacion social y legal de gays, lesbianas y personas transgenero*. Revista Latinoamericana.

Campbell Suarez, N. I., & Coloma Gaibor, H. (2014). *Principio de igualdad y no discriminación frente a las meretrices como testigos no idóneos*. Ambato: Uniandes. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2169>

Carcedo, A., Chaves , M., Lexartza, L., & Sanchez, A. (2016). *Un Estudio sobre la discriminacion en el trabajo por motivos de orientacion sexual*. San Juan: Organizacion Internacional de Trabajo.

Espinoza, M., & Gallegos , D. (2018). Discriminacion Laboral en el Ecuador. *ESPACIOS*, 39.

Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas). (2007). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*. Aranzadi. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf>

Figari, C. (2010). *El movimiento LGBT en America Latina*.

Gomez, M., Barmettler, D., Cadena, M., Puente , D., Padilla , S., Santamaria , L., & Suasnavas, M. (2013). *Estudio de Caso sobre condiciones de vida inclusion social yc umplimiento de derechos humanos de la poblacion LGBTI en el Ecuador*. Quito: INEC.

Guarderas, P. (2018). De las interpelaciones por transparencia u opacidad: La atencion a las diversidades sexo genericas en Quito. *Revista de la Universidad Politecnica Salesiana*, 12-17.

Hernandez, R. (2018). *Estudio de Factores de discriminacion en la seleccion de RRHH en las empresas*. Valencia: Repositorio Institucional de la Politecnica Nacional de Valencia.

Hernandez, R. (2018). *Estudio de Factores de Discriminacion en la seleccion de RRHH en las empresas*. Valencia: Repositorio Institucional de la Politecnica Nacional de Valencia.

Jimenez, J., Cardona, M., & Sanchez, M. (2011). *Discriminacion y exclusion laboral en la comunidad LGBT*. BOGOTA: Revista de la Universidad Autonoma del Estado de Mexico.

Lopez Rivera, E. (2016). *Principio de no discriminacion en la poblacion LGBTI en Ecuador*. Universidad Nacional de la Plaa.

Medina, E. (2010). *La prueba en demandas laborales por discriminacion*. Revista de Derecho.

Mogrovejo , N. (2008). *Diversidad sexual, un concepto problematico*. Mexico: UNAM.

Multitabajos. (2022). *El trabajo para la comunidad LGBT+*. Quito. Obtenido de <https://www.multitabajos.com/noticias/esta-pasando/actualidad/el-trabajo-para-la-comunidad-lgtbi/>

Ortega, J. (2016). *Discriminacion laboral bajo el pretexto de la orientacion sexual*. Derecho y Ciencias Sociales.

Quinche Ramirez, M. (2019). *Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGBTI*. Estudios Socio Juridicos.

Ramos, G. (2017). *Discriminacion Laboral por Orientacion Sexual e Identidad de Genero en el Salvador*. San Salvador: Universidad Dr Jose Matias Delgado.

The Equal Rights Trust. (2008). *Declaracion de Principios para la Igualdad*. Londres. Obtenido de [http://www.oas.org/dil/esp/2008\\_Declaracion\\_de\\_Principios\\_de\\_Igualdad.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf)

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Barrientos, J. (2016). *Situacion social y legal de gays, lesbianas y personas transgenero*. Revista Latinoamericana.

Campbell Suarez, N. I., & Coloma Gaibor, H. (2014). *Principio de igualdad y no discriminación frente a las meretrices como testigos no idóneos*. Ambato: Uniandes. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/2169>

Carcedo, A., Chaves , M., Lexartza, L., & Sanchez, A. (2016). *Un Estudio sobre la discriminacion en el trabajo por motivos de orientacion sexual*. San Juan: Organizacion Internacional de Trabajo.

Espinoza, M., & Gallegos , D. (2018). Discriminacion Laboral en el Ecuador. *ESPACIOS*, 39.

Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas). (2007). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*. Aranzadi. Obtenido de <https://parlamento-cantabria.es/sites/default/files/dossieres-legislativos/Montoya.pdf>

Figari, C. (2010). *El movimiento LGBT en America Latina*.

Gomez, M., Barmettler, D., Cadena, M., Puente , D., Padilla , S., Santamaria , L., & Suasnavas, M. (2013). *Estudio de Caso sobre condiciones de vida inclusion social y cumplimiento de derechos humanos de la poblacion LGBTI en el Ecuador*. Quito: INEC.

Guarderas, P. (2018). De las interpelaciones por transparencia u opacidad: La atencion a las diversidades sexo genericas en Quito. *Revista de la Universidad Politecnica Salesiana*, 12-17.

Hernandez, R. (2018). *Estudio de Factores de discriminacion en la seleccion de RRHH en las empresas*. Valencia: Repositorio Institucional de la Politecnica Nacional de Valencia.

Hernandez, R. (2018). *Estudio de Factores de Discriminacion en la seleccion de RRHH en las empresas*. Valencia: Repositorio Institucional de la Politecnica Nacional de Valencia.

Jimenez, J., Cardona, M., & Sanchez, M. (2011). *Discriminacion y exclusion laboral en la comunidad LGBT*. BOGOTA: Revista de la Universidad Autonoma del Estado de Mexico.

Lopez Rivera, E. (2016). *Principio de no discriminacion en la poblacion LGBTI en Ecuador*. Universidad Nacional de la Plaa.

Medina, E. (2010). *La prueba en demandas laborales por discriminacion*. Revista de Derecho.

Mogrovejo , N. (2008). *Diversidad sexual, un concepto problematico*. Mexico: UNAM.

Multitabajos. (2022). *El trabajo para la comunidad LGBT+*. Quito. Obtenido de <https://www.multitabajos.com/noticias/esta-pasando/actualidad/el-trabajo-para-la-comunidad-lgtbi/>

Ortega, J. (2016). *Discriminacion laboral bajo el pretexto de la orientacion sexual*. Derecho y Ciencias Sociales.

Quinche Ramirez, M. (2019). *Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGBTI*. Estudios Socio Juridicos.

**ANEXOS****ENCUESTA**

¿Considera usted que las personas LGBTI están en igual de condiciones al momento de aplicar a algún puesto de trabajo?

SI ( )                      NO ( )

¿Ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios laborales, salario, participación de reuniones de trabajo o sociales?

SI ( )                      NO ( )

¿Sufrió o sufre acoso o discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género?

SI ( )                      NO ( )

¿Considera usted que las instituciones privadas o públicas le han brindado o le darían la oportunidad justa para conseguir trabajo por su orientación sexual o identidad de género?

SI ( )                      NO ( )

¿Considera usted que se aplica el principio de no discriminación laboral como dicta la constitución?

SI ( )                      NO ( )

¿En su entorno laboral ha sido víctima de burlas por su orientación sexual por parte de compañeros o jefes?

SI ( )                      NO ( )

¿Ha percibido tolerancia en sus jefes y compañeros por su orientación sexual diversas?

SI ( )                      NO ( )

¿Se integra fácilmente a los grupos de trabajo en la entidad que el que usted labora?

SI ( )                      NO ( )

¿Cree usted como persona GLBTI está en igualdad de condición frente a las demás personas para un proceso de contratación?

SI ( )                      NO ( )

¿Considera que debe existir más tolerancia para las personas con la orientación sexual diversa en nuestra ciudad?

SI ( )                      NO ( )