

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de
Abogada

TÍTULO:

Análisis doctrinario de la discriminación laboral basada en género y
orientación sexual en el cantón Guaranda en el año 2024

AUTORA:

Melissa Ivonne Vaca Cárdenas

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA-ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN , en mi calidad de tutor del Proyecto de Investigación como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas designado mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO** que la señorita **MELISSA IVONNE VACA CÁRDENAS**, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación Previo a la obtención del título de Abogada, con el tema: **“ANÁLISIS DOCTRINARIO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2024”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del tribunal respectivo.

Atentamente,


Luis Alfonso Bonilla Alarcón
TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **MELISSA IVONNE VACA CÁRDENAS**, portadora de la cédula No 185071570-5, egresada de la Carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencias, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento otorgado en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“ANÁLISIS DOCTRINARIO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2024”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, docente de la carrera señalada, por tanto, 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 a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



Melissa Ivonne Vaca Cárdenas
Autora





Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

....rio

N° ESCRITURA 20250201003P02472

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

MELISSA IVONNE VACA CARDENAS

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L

Factura: 001-001-000018388



En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día diecisiete de septiembre del dos mil veinticinco, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita MELISSA IVONNE VACA CARDENAS soltera, con número de celular 0995136664, correo electrónico es melissa.vaca@ueb.edu.ec, domiciliada en el Cantón Pelileo y de paso por esta ciudad de Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente, Previo a la obtención del Título de Abogada de la carrera de Derecho través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación, con el tema: “ANÁLISIS DOCTRINARIO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2024”, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

MELISSA IVONNE VACA CARDENAS

C.C. 185071570-5



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

INFORME DE TURNITIN

Melissa Vaca

TESIS MELISSA IVONNE VACA (1).docx

tesis

tesis

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:484429970

Fecha de entrega

18 ago 2025, 6:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 ago 2025, 11:43 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

57 páginas

12.006 palabras

68.340 caracteres



Página 2 de 66 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:484429970

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

7% Fuentes de Internet

3% Publicaciones

7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Melissa Ivonne Vaca Cárdenas , portador de la Cédula de Identidad No 1850715705, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Análisis doctrinario de la discriminación laboral basada en género y orientación sexual en el cantón Guaranda en el año 2024**, Modalidad 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.



Melissa Ivonne Vaca Cárdenas

Autora

Dedicatoria

Dedicó este trabajo a Dios y a mi Virgencita de Baños de Agua Santa por todas sus bendiciones, a mis abuelitos Galo y Gloria por su sacrificio constante, paciencia, apoyo, cuidado y por brindarme siempre su amor durante esta etapa por ser unos padres para mí, a mi ángel del cielo por cuidar cada uno de mis caminos, a mis papás Heliana y Vladimir por sus consejos, cariño y apoyo, a mis hermanos Elian y Alexander por ser mi fuente de inspiración para seguir adelante y ser su ejemplo, a mis tíos Romel, Jeaneth, Alexandra, Rosy, Fabián y Ramón, por sus consejos y brindarme siempre su cariño incondicional, a todos mis primos que son un pilar fundamental en mi vida, a mi gran confidente Sebastián G. por acompañarme y motivarme, a mis grandes amigos por los momentos compartidos en este camino llamado vida.

Infinitas gracias por todo, esto es por y para ustedes

Melissa Ivonne Vaca Cárdenas

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, por mantenerme siempre de pie y poder luchar día tras día por mis sueños.

Al Dr. Luis Alfonso Bonilla, quien, a más de ser un docente, fue amigo, consejero y apoyo indispensable, infinitas gracias por guiarme en este proceso académico.

A mi linda Universidad Estatal de Bolívar, a mis docentes por dejar una huella impregnada en mi corazón, mi gratitud siempre.

Melissa Ivonne Vaca Cárdenas

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA	II
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice General	V
TÍTULO	1
Capítulo I: Problema	2
1. Título	2
1.1 Resumen.....	2
1.2 Introducción	6
1.3 Planteamiento del Problema.....	7
1.4 Formulación del problema	7
1.5 Hipótesis.....	7
1.6 Variables.....	7
1.6.1 Variable Independiente:	7
1.6.2 Variable Dependiente:.....	7
1.7 Objetivos.....	8
1.7.1 Objetivo General	8
1.7.2 Objetivos Específicos.....	8
1.8 Justificación	8
Capítulo II: Marco Teórico	10
2. Marco Teórico	10
2.1 Definición de discriminación laboral	10
2.1.1 Problemática de la Discriminación en el Trabajo en Guaranda.....	11
2.2 Tipos de discriminación laboral	12
	V

2.2.1 Discriminación Laboral por Género.....	12
2.2.2 Discriminación Laboral por Orientación Sexual.....	12
2.2.3 Discriminación laboral por sexo	13
2.2.4 Discriminación laboral por edad.	14
2.2.5 Discriminación laboral por apariencia personal.....	14
2.2.6 Discriminación laboral por motivos de salud.....	15
2.3 Impacto de la discriminación laboral en el entorno profesional.	15
2.3.1 La heteronormatividad como elemento en la discriminación laboral.	16
2.4 Identificación de prácticas discriminatorias comunes en el espacio laboral.	17
2.4.1 Brecha Salarial.	18
2.4.2 Despidos injustificados.	18
2.4.3 Hostigamiento Laboral.....	18
2.5 Descripción de quienes son víctimas de discriminación laboral y su afectación en el desarrollo profesional	19
2.5.1 Mujeres:.....	19
2.5.2 Hombres:	19
2.5.3 Comunidad LGBTIQ+:	20
2.5.4 Personas con discapacidad o con condiciones de salud:	20
2.5.5 Discriminación laboral hacia personas LGBTI, en diferentes entornos:	21
2.5.6 Sector público.....	22
2.5.7 El sector privado	22
2.6 Percepciones generales sobre que constituye la discriminación laboral.	23
2.7 Marco Histórico	25
2.8 Marco Legal	28
2.8.1 Constitución de la República del Ecuador (2008).....	28
2.8.2 Código de Trabajo.....	29
2.8.3 Código Orgánico Integral Penal	29

2.8.4 Declaración universal de los derechos humanos.....	30
Capítulo III: Metodología	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.1.1 Método de la investigación	31
3.2 Técnica e instrumentos de investigación.....	32
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.	32
3.3.1 Criterio de inclusión:.....	32
3.3.2 Criterio de exclusión.	33
3.4 Población y muestra.	33
3.5 Localización geográfica del estudio.....	33
Capitulo IV: Resultados y discusión	34
4.1. Resultados	34
4.1.1. Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas.....	34
4.2 Discusión.....	45
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	48
5.1 Conclusiones	48
5.2 Recomendaciones.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS.....	57
Modelo de encuesta Aplicada	59

TÍTULO

**ANÁLISIS DOCTRINARIO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA
EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL CANTÓN GUARANDA EN
EL AÑO 2024**

Capítulo I: Problema

1. Título

Análisis doctrinario de la discriminación laboral basada en género y orientación sexual en el cantón Guaranda en el año 2024.

1.1 Resumen

La discriminación que se efectúa en el trabajo por causa de la orientación e identidad sexual es fluctuante de la misma manera que en la sociedad se muestra un índice de aspectos negativos como es el ambiente hostil tanto para las mujeres y para las personas con diferencias de género. Se trata de una discriminación por etiquetas sociales, estereotipos, estigmas, maltrato físico y psicológico como también la LGTBIQ+ fobia lo cual no se muestra solo en el trabajo, sino que también en factores diversos del sujeto como en la sociedad, personal, familiar.

La ley mantiene insuficiencias para abordar diferentes problemáticas en base a la discriminación rigiéndose al acceso en el empleo, existe diferentes medidas laborales que se pueden modelar o regular, de la misma manera normas y leyes que se encuentran vigentes, acciones de políticas públicas, no se evidencia normas, protocolos, promoción y prevención que ayude a disminuir el índice de discriminación.

En base a los factores expuestos de vulnerabilidad en los individuos se analiza la presente investigación en base al marco normativo que se rige por medio de la tutela discriminatoria y el desarrollo de su aplicación en el ámbito judicial.

En la presente investigación se aborda mediante un análisis doctrinario de la discriminación laboral basada en género y orientación sexual en el cantón Guaranda en el año 2024.

Se basa en un estudio longitudinal que se desarrolla en la obtención de información, herramientas, técnicas de producción de datos y de uso estadístico, tanto en investigación como también en el área de campo el cual nos permite recopilar, filtrar y sintetizar para llegar a conocer la problemática.

Por medio de esta investigación buscamos conocer los desafíos que atraviesan las personas en el trabajo pertinente a la discriminación de género y orientación sexual viéndose afectado en su desarrollo profesional.

Se mantiene por la confiabilidad y la fiabilidad de información en base a una investigación de manera doctrinal como también el desarrollo de encuestas en el área de campo lo cual determina la veracidad y originalidad del estudio determinando el propósito y la existencia del problema, cobra impacto en el derecho laboral, en la sociedad, y la comunidad LGTBIQ+. De la misma manera se ha planteado diferentes objetivos solidos el cual permite detallar de manera clara y precisa la discriminación de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas para conocer que en la actualidad todavía existe rasgos de discriminación en la sociedad y en el ámbito laboral.

La investigación mantiene la confiabilidad en base a las hipótesis y su comprobación como también variables desarrolladas en el estudio, lo que proporciona la ejecución siendo un eje principal para el desarrollo del marco teórico, se obtiene un abastecimiento de información de manera doctrinal el cual nos ayuda a obtener información veraz para el tema de investigación y estudio desarrollado.

Por otro lado, se encuentra situada en base al paradigma positivista efectuado en los observable, manipulable y a través de las experiencias en los sujetos, mediante un análisis doctrinario de acuerdo al conocimiento y aprendizaje adquirido a las experiencias el cual debe ser comprobado. Seleccionamos esta teoría porque nos ayuda a mantener información de distintas literaturas, investigaciones y autores; la investigación toma un enfoque cualitativo a nivel descriptivo utilizando el abastecimiento, recopilación de información, obteniendo un valor interpretativo que permita comprobar diferentes fundamentos teóricos y abordar información basado en un fenómeno a estudiar en el contexto social, de la misma manera se escogió el método deductivo por la información y datos empíricos de los participantes de esta manera la investigación usando métodos de manera aleatoria con un muestreo de bola de nieve que cumplan con los criterios requeridos de inclusión y exclusión el cual se aplica encuestas permitiendo obtener el análisis e interpretación de los resultados, permitiendo desarrollar las conclusiones y recomendaciones.

Palabras Clave: Discriminación- Genero-Orientación Sexual-Guaranda-Derechos

Abstract

Discrimination at work due to sexual orientation and identity is fluctuating, just as society presents a range of negative aspects, such as a hostile environment for both women and people with gender differences. This discrimination stems from social labels, stereotypes, stigmas, physical and psychological abuse, and LGBTQI+ phobia. This discrimination is not only manifested in the workplace but also in diverse factors affecting the individual, including society, personal life, and family life.

The law maintains deficiencies to address various issues based on discrimination, ruling access to employment. There are various labor measures that can be modeled or regulated. Similarly, in current laws and regulations, and public policy actions, there is no evidence of standards, protocols, promotion, or prevention that would help reduce the rate of discrimination.

Based on the vulnerability exposed factors in individuals, this research analyzes the regulatory framework governed by discriminatory protection and the development of its application in the judicial scope. This research addresses workplace discrimination based on gender and sexual orientation around Guaranda canton in 2024 through a doctrinal analysis.

It is based on a longitudinal study that involves gathering information, tools, data production techniques, and statistical applications, both in research and in the field. This allows us to compile, filter, and synthesize data to understand the problem.

Through this research, we seek to understand challenges that people face in the workplace related to gender and sexual orientation discrimination, which impacts their professional development.

It is maintained by the reliability and trustworthiness of the information based on doctrinal research as well as the development of field surveys. This determines the veracity and originality of the study, determining the purpose and existence of the problem. This impacts labor law, society, and the LGBTQI+ community. Likewise, different solid objectives have been set, allowing for a clear and precise analysis of discrimination against people with diverse sexual orientations, identities, and gender expressions. This allows for the discovery of traits of discrimination in society and the workplace.

The research maintains reliability based on the hypotheses and their verification, as well as variables developed in the study. This provides the foundation for the

development of the theoretical framework. A supply of information is obtained in a doctrinal manner, helping us obtain accurate information for the research topic and study developed.

Furthermore, it is based on the positivist paradigm, based on the observable, manipulable, and experiential aspects of the subjects, through a doctrinal analysis based on the knowledge and learning acquired through experience, which must be verified. We selected this theory because it helps us maintain information from different sources such as literature, research, and authors. The research takes a qualitative approach at a descriptive level using the supply, collection of information, obtaining an interpretive value that allows to verify different theoretical foundations and address information based on a phenomenon to be studied in the social context, in the same way the deductive method was chosen by the information and empirical data of the participants in this way the research using methods randomly with a snowball sampling that meets the required inclusion and exclusion criteria which surveys are applied allowing to obtain the analysis and interpretation of the results, allowing to develop the conclusions and recommendations.

1.2 Introducción

Se presenta de manera concreta que la discriminación en el entorno laboral de los trabajadores ha sido partícipes de un sistema legal que falla en apadrinar los derechos laborales de cada uno de los trabajadores, aunque exista de un marco normativo y normativas internas de cada empresa mantiene limitaciones que prevalece la ineficacia de las leyes en la implementación o sensibilización siguen siendo un desafío, como prácticas discriminatorias que todavía persisten en el medio de trabajo.

La discriminación laboral enfatiza al trato de manera desigual y despectiva haciendo referencia a distintas estructuras que restringen el acceso a diferentes oportunidades. Se hace partícipe de manera directa e indirecta al ser rechazada por características distintas o políticas desproporcionadas, que afecta a determinado grupo en específico desde su contratación incluyendo aspectos como las condiciones de trabajo, acceso a beneficios, trato en el lugar de trabajo, seguridad laboral, falta de reconocimiento, exclusión social y laboral, exclusión de ascensos, despidos injustificados, hostigamiento laboral.

Se ha tomado diferentes medias de limitarse a mostrar su identidad sexual siendo así que impide acceder a las mismas oportunidades, obteniendo prácticas discriminatorias, brecha salarial, segregación ocupacional, discriminación previa a una contratación, acoso laboral, desigualdad de beneficios laborales, falta de reconocimiento de sus derechos, limitando su crecimiento profesional el cual no son considerados aptos para desempeñar las funciones o labores pertinentes, limitando al conocimiento, aprendizaje y experiencia profesional de cada uno de los individuos.

La diferencia de género y diversidad sexual en el mundo laboral son partícipes por diferentes rasgos de discriminación partiendo a la dedicación de sub empleos y la falta de protección social proporciona el desarrollo de trabajos informales siendo una estructura de desigualdades donde el profesionalismo y conocimiento queda supeditado a estigmas de género que se encuentran arraigados.

1.3 Planteamiento del Problema

La discriminación es un tema de impacto significativo, siendo un fenómeno jurídico que vulnera los derechos protegidos por distintas leyes, demostrando que las diferencias sexuales se transforman en desigualdades jerárquicas e intensifica por diferentes factores dando lugar a la exclusión de oportunidades, despido injustificado, víctimas de acoso sexual en el interior del trabajo, violencia física y psicológica, abuso, exclusión, negación de oportunidades laborales, ocultamiento preventivo, auto segregación, dando lugar a un índice masivo de violencia laboral, etiqueta social y políticas públicas inadecuadas.

La necesidad nos permite conocer y contextualizar por medio de investigaciones y las acciones generadas en la ciudad de Guaranda, para comprender el problema al que se enfrentan de manera cotidiana y el índice de discriminación que aumenta.

Esta investigación pretende conocer el esquema legislativo de la protección de desigualdad en el empleo y su regulación legal identificando su principal insuficiencia.

1.4 Formulación del problema

¿Cuáles son los desafíos que atraviesan las personas en el trabajo pertinente a la discriminación de género y orientación sexual y como se ve afectado en su desarrollo profesional?

1.5 Hipótesis

La discriminación laboral por género y orientación sexual disminuye las oportunidades de empleo de los trabajadores, restringiendo su crecimiento profesional.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente:

La discriminación laboral por género y orientación sexual

1.6.2 Variable Dependiente:

Disminución de las oportunidades de empleo

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar la realidad laboral de los trabajadores que han sido objeto de discriminación por género y orientación sexual.

1.7.2 Objetivos Específicos

- ❖ Comprender las principales insuficiencias del sistema legal para impedir la discriminación laboral y su incidencia en el desarrollo profesional.
- ❖ Identificar la discriminación laboral por razones de género y orientación sexual en el cantón Guaranda.
- ❖ Describir las percepciones de los trabajadores sobre la discriminación laboral por razones de género y diversidad sexual en el cantón Guaranda.

1.8 Justificación

La discriminación laboral busca entender y comprender mediante un análisis doctrinario, la discriminación por razones de género y orientación sexual siendo un fenómeno que afecta de manera significativa los derechos humanos y laborales de los trabajadores, de esta manera se pretende analizar la realidad laboral de los trabajadores que han sido vulnerados por género y orientación sexual, se fundamenta en la dignidad de los trabajadores en el campo profesional, es importante identificar distintos factores que incurren en el establecimiento por medio de prejuicios arraigados y desarrollados en el ser humano dando lugar a las desigualdades y exclusiones siendo víctimas participes de violencia laboral, etiqueta social y políticas públicas inadecuadas.

Esta investigación cuenta con un estudio bibliográfico de diferentes investigaciones realizadas a nivel local, nacional e internacional, partiendo desde un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico basándonos en un procedimiento de muestreo a trabajadores informales en la ciudad de Guaranda, proporcionando la habilidad de análisis cualitativo de datos.

Si es posible, puesto que esta investigación es viable, ya que cuenta con distintas fuentes de información obtenible y comprensible, aunque la falta de datos concretos en el cantón Guaranda acerca de la discriminación laboral sea un desafío, por medio del análisis doctrinario y recolección de información se llevará a cabo un estudio minucioso y argumentado.

Esta motivación proviene de visibilizar las circunstancias que atraviesan los trabajadores en su entorno laboral y además qué estrategias se podría implementar para garantizar igual, transparencia y no discriminación en el trabajo y de esta manera erradicar la discriminación laboral.

Capítulo II: Marco Teórico

2. Marco Teórico

2.1 Definición de discriminación laboral

La discriminación laboral se refiere a cualquier trato desigual, injusto o despectivo hacia un trabajador por sus características personales o de grupo, como género, orientación sexual, raza, edad, discapacidad, religión, entre otros. En este sentido, la discriminación laboral no se limita solo a la contratación de personal, sino que también incluye aspectos como las condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, salario, acceso a beneficios, trato en el lugar de trabajo y la seguridad laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación en el trabajo compone una alteración a los derechos básicos de los trabajadores, que afectan tanto a su desarrollo profesional como a su bienestar económico y social (OIT, 2020).

La discriminación laboral puede presentarse de forma directa, cuando una persona es rechazada por una característica personal, o de manera indirecta, cuando una política o práctica aparentemente neutral afecta desproporcionadamente a un grupo específico de personas (Román et al, 2017). En ambos casos, este fenómeno crea barreras para que las personas logren desempeñar su potencial y contribuir al desarrollo del entorno laboral de manera equitativa.

Es importante mencionar, que las instituciones o cualquier otra persona natural o jurídica, deben crear medidas de prevención relacionadas a la igualdad y a la no discriminación, de esta manera manteniendo el respeto, entusiasmo y colaboración de unos trabajadores con otros.

Al referimos a la igualdad de género relacionada con el desarrollo profesional en concordancia con el ámbito laboral, se destaca que al tratarse de igual de género, hombres y mujeres gozan de los mismos derechos, así como deberes y oportunidades en todo aspecto no solamente laboral, sino más bien social, cultural y económico, un ambiente inclusivo, combatir la pobreza laboral, entre otras y así se garantizará la igualdad salarial, y los logros o cuestiones realizadas será un beneficio para todos sin exclusión alguna (Muñoz et al, 2021).

La no discriminación por otro lado, enfocadas en las personas transgénero, busca que instituciones de la ciudad de Guaranda o en el mundo en general, se busque definir a la identidad de género como el sexo propio de una determinada persona, sin la necesidad de llegar hasta el acoso laboral, violencia, tratos crueles e incluso erradicar los estereotipos que se generan por el desconocimiento de inclusión en la sociedad.

Personas en todo el mundo en general, reciben exclusión por parte de amigos, familiares, parejas, atravesando además problemas por religión, raza e incluso en situaciones de personas con discapacidad.

Las personas generalmente que atraviesan por estas situaciones, buscan sentirse valoradas, apreciadas y traer consigo la recompensa de realizar un trabajo de manera correcta, desde esta perspectiva todo este tipo de efectos causados afectan de una manera significativa la dignidad humana de cada ser humano. Lo más común en nuestro país, es la desvalorización y descalificación hacia una persona para ciertas cuestiones o diferentes tipos de trabajo (Torres, 2018).

La lucha de las diferentes instituciones, por cambiar la discriminación laboral, deberían estar apoyadas en nuestra constitución y en instrumentos internacionales de derechos humanos, para de esta forma ayudar a la contribución y erradicación de desigualdad profesional.

2.1.1 Problemática de la Discriminación en el Trabajo en Guaranda

En Guaranda, la discriminación laboral por género y orientación sexual constituye una problemática significativa, debido a la persistencia de visiones conservadoras sobre los índices de género y la identidad sexual. Las mujeres en la Provincia Bolívar cantón Guaranda enfrentan obstáculos para acceder a trabajos bien remunerados, especialmente en áreas rurales, y la presencia de una marcada brecha salarial de género es común. Además, las mujeres tienen menos acceso a cargos de liderazgo o posiciones de poder dentro de las empresas locales.

Por otro lado, las personas de la comunidad LGBTQ+ enfrentan exclusión social y laboral debido a las actitudes conservadoras predominantes en la región. Según Jiménez et al. (2017) gran parte de personas con orientación sexual distinta sienten la necesidad de ocultar su identidad sexual para evitar conflictos o represalias en el trabajo (p. 234).

Aunque en la última década ha habido esfuerzos para promover la inclusión, estos no han sido suficientes para eliminar la discriminación estructural en el ámbito laboral del cantón Guaranda es un cantón ubicado en la provincia de Bolívar, Ecuador,

caracterizado por su fuerte identidad cultural, religiosa y tradicional. La economía de Guaranda está orientada principalmente hacia la agricultura, la ganadería y el comercio, con una población rural significativa. Esta estructura socioeconómica influye en las dinámicas laborales y sociales del cantón, ya que las relaciones de trabajo siguen estando marcadas por una organización patriarcal y una fuerte influencia de las tradiciones indígenas y mestizas.

El contexto cultural es un factor clave para entender la discriminación en el trabajo. En muchas ocasiones, las normas sociales sobre el comportamiento "aceptable" según el género y la orientación sexual se basan en creencias religiosas y costumbres profundamente arraigadas (Ortuño, 2021).

Estas normas culturales han llevado a que las personas que no se ajustan a los estereotipos tradicionales de género y sexualidad enfrenten marginación y rechazo en sus lugares de trabajo.

2.2 Tipos de discriminación laboral

2.2.1 Discriminación Laboral por Género

La discriminación laboral por género se refiere a la trata desigual entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Según Chaparro et al. (2023) en muchos contextos, las mujeres enfrentan obstáculos que les impiden acceder a las mismas oportunidades que los hombres, libremente de su estatus de habilidad o educación. Las formas más comunes de discriminación de género incluyen la brecha salarial de género, la segregación ocupacional (donde las mujeres se concentran en ciertos sectores como la educación, la salud o el cuidado), el acoso sexual y la discriminación en los procesos de ascenso (p.31).

En el caso de Ecuador, la discriminación laboral de género persiste a pesar de la legislación progresista que siembra la igualdad. En base al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres siguen enfrentando una remuneración inferior a la de los hombres en sectores similares, con una diferencia salarial del 17% (Piñas et al, 2024).

2.2.2 Discriminación Laboral por Orientación Sexual

Según Gómez (2018) la discriminación laboral por orientación sexual afecta a las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQ+), quienes a menudo se enfrentan a estigmatización y exclusión en el lugar de trabajo. Este tipo de

discriminación puede manifestarse de diversas formas, como el acoso laboral, desigualdad salarial, exclusión de posiciones de mando y la falta de políticas inclusivas que reconozcan los derechos de las personas LGBTQ+ en el entorno laboral (p. 93).

En Ecuador, aunque la Constitución y la Ley Orgánica de Inclusión Social prohíben la discriminación por orientación sexual. Según Mayorga et al. (2022) la aplicación adecuada de estas leyes aún se ve restringida especialmente en áreas rurales o más conservadoras como Guaranda. Las personas LGBTQ+ a menudo enfrentan la necesidad de ocultar su identidad para evitar problemas en sus trabajos, lo que perpetúa un entorno de exclusión y estigmatización (p. 49).

En el cantón Guaranda, la discriminación laboral por género y orientación sexual es una problemática persistente. Las normas culturales y sociales de la región, fuertemente influenciadas por tradiciones religiosas y patriarcales, limitan las oportunidades para las mujeres y personas LGBTQ+.

Las mujeres, especialmente en áreas rurales, enfrentan dificultades para convenir a empleos bien remunerados o a puestos de liderazgo. Además, las personas LGBTQ+ suelen encubrir su identidad sexual por recelo a la discriminación o el rechazo en sus lugares de trabajo.

Aunque existen leyes que prohíben la discriminación en el ámbito laboral. Según Sáez (2022) la carencia de una implementación efectiva y la escasa sensibilización en la comunidad y los empleadores contribuyen a que la discriminación siga siendo una barrera significativa para el acceso a un trabajo justo y equitativo.

2.2.3 Discriminación laboral por sexo

Este es un tema que realmente ha enmarcado la vida de las féminas, partiendo desde un punto donde aún existe el patriarcado, aunque actualmente existen leyes que defienden a la mujer, aun se ven reflejados distintos tipos de tabús discriminatorios, sin embargo, a nivel de remuneraciones sigue existiendo una desproporcionada desigualdad, la constitución es una de las principales mentoras que garantiza la no discriminación, esto implica que no debe existir ningún tipo de distinción hacia la personas y mucho menos por razones de sexo.

Cuando hablamos de procesos de contratación se ve aún más reflejado las practicas discriminatorios, puesto que existe la preferencia de personas en razón de su sexo, sin enfocarse en su desempeño o experiencias laborales (Araujo, 2024).

La discriminación puede centrarse y enfocarse, en la falta de oportunidades para mejorar el desarrollo profesional, en capacitaciones que ayuden al fortalecimiento de las mujeres, para de esta manera erradicar la desigualdad laboral por sexo.

2.2.4 Discriminación laboral por edad.

Este apartado se ve generalmente afectado por las etapas de la vida, como son la juventud y posteriormente la vejez, debido al paso de los años se puede ver afectada la capacidad laboral en ciertos aspectos como al encontrarse ya en una edad avanzada, no desarrolla de igual manera sus actividades como anteriormente lo desempeñaba, la distinción en este apartado se ve afectado desde el punto porque al encontrarse ya en una edad avanzada pierde su trabajo y ya no cuenta con la misma remuneración que en un inicio se vio establecido, perdiendo de esta manera la capacidad de encontrar otro empleo y jubilarse a la edad que la ley establece (Hernández et al, 2021).

La juventud, de igual forma se ve afectada, recibiendo tratos discriminatorios o desiguales por parte de empleadores, compañeros o simplemente personas que colaboran con una empresa o institución, primero se ve afectado la falta de experiencia por lo que desde este punto ya se ve afectado sus derechos; las personas jóvenes suelen ser contratadas con sueldos muy excesivamente bajos, sin tener una estabilidad laboral y a pesar de contar con una alta formación académica aún se encuentra limitado el poder acceder a un cargo superior y desempeñar una mayor responsabilidad en sus funciones (Saavedra y Villalta, 2008).

Es importante ayudar a romper estereotipos distintivos de jóvenes hacia las personas de edad avanzada, ayudando a fortalecer la integración e igualdad de cada uno de los empleados en el ámbito profesional.

2.2.5 Discriminación laboral por apariencia personal.

Podría mencionarse que en nuestra sociedad y en las sociedades modernas todos somos iguales ante dios y la ley, esta distinción ocurre cuando una persona sea hombre o mujer, recibe tratos injustos por su aspecto físico, vestimenta, su peso, altura, contar con tatuajes en su cuerpo o alguna forma de característica relacionada con su apariencia (Maldonado, 2023).

Es así que, en contratación de personal, estas personas se ven afectadas por acudir a entrevistas de trabajo portando tatuajes o piercings, que para empleadores o compañeros llega a ser molesto, o previo a ser contratado el ámbito laboral se vuelve hostil, existe

discriminación y algún tipo de bullying que puede llevar a estos individuos a un trastorno de personalidad afectando gravemente su salud mental (Hernández, 2018).

Además, algunas instituciones o empresas exigen a sus trabajadores estándares altos en su aspecto físico, como respecto a las mujeres, se perciben obligadas a portar un cierto tipo de vestimenta y sobre todo tacones para dar una mejor imagen a dicho lugar de trabajo.

2.2.6 Discriminación laboral por motivos de salud.

La salud permite a todas las personas disfrutar y desarrollar de todas sus potencialidades, no es imprescindible saber si una persona se va a enfermar en cualquier momento o etapa de su vida, pero si es importante el ayudar a formar un ambiente laboral estable y único, una persona incurre a recibir un trato discriminatorio, por portar enfermedades crónicas o contraer algún tipo de discapacidad (Figuroa, 2013).

El estado de salud no debería considerarse como un motivo de salud, puesto que el trabajador por su condición, enfermedad llega a ser discriminado o despedido injustamente, esta distinción mayormente se ve afectada en las personas que portan VIH, puesto que los demás ciudadanos comienzan a tener conductas evasivas hacia las personas que portan este tipo de enfermedades, actualmente considero, que la manera más eficaz de evitar este tipo de situación de discriminación es fortaleciendo las campañas de inclusión con la sociedad, haciendo partícipes a trabajadores y empleadores (Sotelo y Centeno, 2022).

2.3 Impacto de la discriminación laboral en el entorno profesional.

La desigualdad de género entre hombre, mujer y comunidad LGTBI se precisa enfatizar desde el desarrollo y evolución de la religión, filosofía, psicología y literatura. Según Román et al. (2017) se ha implantado diferentes creencias erróneas de inferioridad en cada uno de los géneros, creando diferentes roles, funciones y prácticas de desigualdad generando diferentes etiquetas de segunda el cual va conceptuaba a lo biológico, intelectual y moral de esta manera se desencadena la discriminación en diferentes ámbitos educativos, políticos, sociales y laborales.

En el ámbito profesional mantiene un índice de manera significativa a nivel personal, laboral, familiar, económico en los sujetos, así como también en las organizaciones, de esta manera en base a la discriminación se puede ver reflejada varias

delimitaciones y oportunidades en el desarrollo profesional individual, colectivo y también en la organización llevando a diferentes factores negativos como generar un ambiente hostil, afectaciones en el rendimiento laboral, afectaciones de manera psicológica llegando a producir insatisfacción por limitar la libertad de poder exteriorizar su orientación sexual o identidad de género (Sánchez et al., 2021).

Así mismo, Román et al. (2017) el poder disminuir la discriminación de género por orientación sexual y poder lograr una igualdad es un propósito que mantienen todas las sociedades, pero se debe tener en cuenta que todavía existe desigualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, y comunidad LGTBI basándose en la contratación enfocándose en el género más no por las capacidades, experiencia, profesión, y aptitudes que poseen de esta manera causa diferentes efectos negativos.

En la actualidad existe diferentes estatutos, normas y reglamentos que promulgan y protegen la discriminación de género, sin embargo, aún existe por parte de diferentes organizaciones y personal que labora en su interior es por eso que trae diferentes consecuencias por la falta de un ambiente inclusivo, rotación de personal profesional, impacto negativo en la productividad, conflictos internos, clima laboral tóxico, afectando de manera masiva a todos los individuos del trabajo (Hernández et al, 2022).

De esta manera los estereotipos de género para García y Cedres (2024) se ha implementado diferentes generalizaciones sobre capacidades menores entre hombres y mujeres en el trabajo de manera general de la misma manera hoy en día se muestra que los prejuicios no responden a lo antes mencionado, sino que depende de la formación, aprendizaje y conocimiento previo.

En Ecuador se ha creado el consejo nacional para la igualdad de género el cual busca que se pueda respetar y cumplir todos los derechos. Según Mayorga et al. (2022) desde una perspectiva de género desarrollando diferentes acciones que generen la inclusión y propendan una equidad con toda la sociedad, como también el propósito es promover y modelar un cambio sobre la mentalidad, de prejuicios, creencias, y estereotipos que mantiene la sociedad (p. 4).

2.3.1 La heteronormatividad como elemento en la discriminación laboral.

Se ve influenciado desde la perspectiva de que una persona heterosexual, no es aceptada por ser quien es, o se le ve como algo natural, este factor en el ambiente laboral, genera una faceta de discriminación elevada, fomentando el acoso laboral, sexual y la exclusión para ciertos espacios o cosas comunes en el trabajo (Paredes, 2020).

El acoso, es un elemento que debe ser eliminado y concientizando en diferentes tipos de trabajo, añadiendo acciones preventivas para garantizar el cumplimiento de la no discriminación ni el acoso a los trabajadores que se recaen en un escenario de vulnerabilidad (Acosta y Arellano, 2023).

Partiendo desde este punto, acoso o violencia se considera a cualquier forma de agresión, amenazas, descalificación personal que sufra una persona o un grupo de personas, afectando su estabilidad emocional salud física e incluso su salud propia.

Cuando hablamos de la heteronormatividad, se confrontan agresiones, comentarios sexistas o bromas fuera del lugar, haciendo así un ambiente laboral hostil y desagradable para aquellas personas que de una u otra manera su orientación sexual es distinta. El acoso sexual es otro problema que se relaciona con los roles de género, en la mayoría de casos, las mujeres en su lugar de trabajo son identificadas como un objeto, más no como un ser humano, capaces de hacer y lograr cosas fructíferas de superación (Muñoz et al, 2021).

Para la institución en la que laboran, este tipo de situaciones comúnmente son desarrolladas por sus empleadores, compañeros de trabajo o personas que simplemente requieren de un servicio o de su ayuda profesional, es así que, actualmente en nuestro país como de igual manera en Estados Unidos se encuentran leyes que sancionan este tipo de conductas, el miedo en estas personas sigue vigente, enfatizadas en represalias o como es los despido injustificados, de esta manera centrándose en una barrera que quedaran destempladas y el encontrar un nuevo trabajo es de difícil acceso.

2.4 Identificación de prácticas discriminatorias comunes en el espacio laboral.

Estas prácticas discriminatorias, se ven reflejadas en acciones, políticas o actitudes de empleadores, trabajadores, no solo en el entorno laboral, sino también en lo educativo, social o incluso familiar, generando un trato desigual e injusto relacionado con ciertas personas, refiriéndose a su identidad sexual, salud, etnia o incluso educación (Rodríguez et al, 2016).

Desde esta perspectiva nos enfocaremos en diversos ejemplares que resultan fundamentales por las que una persona se ve afligida en su desarrollo como profesionista.

2.4.1 Brecha Salarial.

Según Barcena (2021) refiere a la cantidad de dinero que recibe un individuo por su labor realizada en un determinado tiempo, el salario además se compone de diferentes enfoques como es el salario base, es el que se encuentra previamente establecido en un contrato de trabajo o de manera oral cuando por una laboral que realice se haya acordado el pago de una remuneración.

Todo tipo de trabajo debe ser remunerado, puesto que trabajo realizado, trabajo pagado, pese a que existe diferencias entre grupos como mujeres, hombres o la comunidad LGBTIQ+, puede existir un ingreso diferente previo a que existen aún esas barreras discriminatorias: las mujeres son las mentoras que más se enfrentan a recibir pagos no correspondientes al trabajo que realizaron (Sánchez et al, 2021).

2.4.2 Despidos injustificados.

Según Ortega et al. (2022) se enfatiza al grupo de mujeres, hombres, gay o comunidad LGTBIQ+ han luchado para la aceptación de la sociedad, la no discriminación y la consumación de políticas públicas que cooperan a fortalecer los derechos humanos, estos individuos llegan a ser considerados como un grupo vulnerable, enfrentan diversos obstáculos significativos, incluyendo esta clase de despido, acoso y el hostigamiento laboral, esto concierne a una grave afectación a los derechos humanos y a la Constitución de la República del Ecuador, ya que, se prohíbe en cualquier caso de discriminación, incluida la orientación sexual (p. 8).

La lucha de estos grupos para buscar la igualdad y la protección legal del Estado, se manifiesta en las graves violaciones de los derechos implantados en la norma suprema, estos hábitos afectan severamente la integridad de una persona puesto que se encuentran en una sociedad injusta y no democrática.

2.4.3 Hostigamiento Laboral.

Para Pérez (2022) hace referencia el hostigamiento laboral lo que actualmente conocido como “mobbing”, que causan daño psicológico y físico en ciertos casos, esta afectación puede infundir miedo, terror desanimo para realizar de manera correcta sus actividades laborales (p. 3).

En este apartado, es fundamental mencionar que el mobbing se manifiesta a través de conductas reiteradas que buscan minar y afectar la moralidad del trabajador. Estas

pueden adoptar múltiples formas, desde comentarios denigrantes hasta la propagación malintencionada de rumores que dañan y afectan severamente la reputación profesional.

Además, se puede ver perjudicado por Asignación excesiva y deliberada de tareas absurdamente simples o, por el contrario, excesivamente difíciles, complejas para garantizar el fracaso y que puedan a llegar hacer despedidos o despedidas.

Por otro lado, la exclusión metódica de comunicaciones importantes o reuniones relevantes para el desempeño profesional resulta otra agravante para las personas que son participes de este hostigamiento, como no son invitados a participar de reuniones o eventos en ocasiones pueden llegar a cometer ciertos errores (Chaparro et al, 2023).

Lo particularmente grave de esta situación es que estas acciones no responden a deficiencias reales en el desempeño laboral, sino que constituyen una estrategia consciente para forzar la salida del trabajador o minar su autoestima profesional.

2.5 Descripción de quienes son víctimas de discriminación laboral y su afectación en el desarrollo profesional

2.5.1 Mujeres:

Para Quesada (2025) esta desigualdad no es aliviada ni correcta para el desarrollo profesional de las mujeres está limitado por el resultado de estructuras sociales arraigadas profundas. Esta diferencia salarial continúa, incluso si tienen el mismo nivel de educación, ocupan experiencia laboral similar, conocimientos más profundos.

Este problema no se refiere al rendimiento, sino el uso del género, que históricamente ha subestimado el trabajo de las mujeres. La diferencia salarial no es un "problema de la mujer"; más bien este es un error del sistema que todos necesitamos resolver.

2.5.2 Hombres:

Según Aznar et al. (2013) mencionan la diferencia de las mujeres, los hombres son víctimas de discriminación de manera no tan frecuente, en ocasiones este problema puede aparecer y ocurrir cuando existen estereotipos de masculinidad, en ciertos lugares de trabajo porque ahí ocurre la desigualdad y la discriminación por sexo, enfrentan estos estereotipos puesto que enfrentan comentarios ofensivos por sus compañeros, exclusión en reuniones de trabajo o la negación de su empleador a acceder a un mejor puesto de trabajo con una remuneración más alta.

Este tipo de estereotipos se visibiliza más, cuando los hombres trabajan como educadores de niños y se les conoce como parvularios, cuando desempeñan una función de enfermeros o como secretarios, llegan a ser rechazados o sufren de burlas excesivas para la labor que están desarrollando.

2.5.3 Comunidad LGBTIQ+:

Se les considera como los más vulnerables en relación a la discriminación laboral, hoy en día, aún persiste la lucha contra el reconocimiento de los derechos de esta comunidad. Según Jiménez et al. (2017) el mundo laboral son partícipes de prejuicios, estereotipos fuera del lugar y obstáculos que impiden su crecimiento profesional, generalmente se ve reflejado en la falta de empleos, porque se les considera no aptas para desempeñar una labor, primero juzgando su apariencia, su forma de hablar, verse o caminar pensando que las personas de este grupo pueden ser menos productivas para desempeñar sus funciones, creando así una limitación para el crecimiento profesional y la de mejorar su calidad de vida (p. 11).

Esta marginación, no solo afecta gravemente a los derechos humanos, afecta a la superación de estas personas, que buscan un futuro mejor, queriendo vivir en entornos inclusivos, donde se valore, protege y se acepte la diversidad sexual, libre de prejuicios tontos o estereotipos que afectan gravemente su estado emocional.

2.5.4 Personas con discapacidad o con condiciones de salud:

Para Cendrero (2016) las personas con discapacidad son vistas como incompetentes, que no puede desarrollar una cierta actividad a la que sean designados, muchas empresas privadas e incluso instituciones no contratan a personas que cuentan con una discapacidad ya sea mental o física, porque consideran que deberán adaptarse a situaciones distintas a las que ya están acostumbrados, en múltiples ocasiones a estas personas no se les recibe ni su CV, porque no se las considera como vacantes para acceder a ese puesto de trabajo.

Se hace énfasis en las personas portadoras de VIH, llegan a ser discriminadas, por contar con una enfermedad de transmisión sexual, a las personas portadoras de esta enfermedad se les llega a considerar como “marginales”, rechazándolas de manera directa mencionando que no pueden desempeñar funciones laborales porque representan un peligro en la sociedad y para el lugar de trabajo (Calvo et al, 2018).

2.5.5 Discriminación laboral hacia personas LGBTI, en diferentes entornos:

Esta población es una de las más afectadas y marginadas en diferentes áreas de la vida social, y el lugar de trabajo no es una excepción, las persona con orientación sexual diversa, o identidades de genero distintas enfrentan desafíos significativos para acceder, permanecer en un lugar de trabajo con un sueldo a convenir o poder desarrollarse en el mercado laboral que puede ser tanto en el sector privado como en el sector público (Jiménez et al, 2017).

Es importante hacer un énfasis por medio de Gallegos y Granados (2025) hace referencia no solo la visión del sexo y el género sigue siendo una batalla diaria, cuando hablamos de la comunidad LGBTI incluyen lesbianas, gay, bisexuales, trans, asexuales y otras, no solo se menciona un conjunto de letras, sino también historias de vida que constantemente luchan contra los prejuicios que existen en nuestra sociedad.

Ejemplificación de cada uno:

➤ **Lesbianas:**

Mujeres atraídas por otras mujeres.

➤ **Gay:**

Varones con orientación afectivo-sexual hacia otros varones.

Bisexuales:

Personas que se sienten física y emocionalmente atraídas por hombres y mujeres

➤ **Trans:**

Personas, a su nacimiento fueron asignadas con género femenino, pero su identidad de género es construida como masculino.

➤ **Asexuales:**

No siente atracción por ninguna persona

Por otro lado, a pesar de que tanto el sector público como privado en Ecuador cuentan con marcos normativos que promueven la equidad y el respeto a la diversidad, la realidad laboral para las personas LGBTI sigue siendo profundamente desigual y marcada por diversas o expresiones de discriminación, que incluyen micro agresiones cotidianas hasta actos de violencia estructural o física.

En instituciones estatales, aunque existen políticas de inclusión, muchos funcionarios LGBTI enfrentan diariamente lenguaje discriminatorio, rumores malintencionados, exclusión de espacios decisorios y hasta acoso laboral, situaciones que rara vez se denuncian por el miedo a represalias o al despido.

2.5.6 Sector público

Se constituye como una de las manifestaciones con violencia más figurada en el ámbito laboral, en este campo esta comunidad siempre se enfrenta a burlas ofensivas, por compañeros, personas que acuden a alguna institución pública, reflejando un estereotipo negativo basados en la orientación sexual, sobre todo las personas trans cuando su forma de vestir es de una forma y su forma de actuar es de otra, acarrea una serie de problemáticas, como el acoso, abuso, bullying arraigado, hostigamientos e incluso violencia física (Vélez y Montoya, 2022).

Según Sáez (2022) en ocasiones, muchos individuos piensan que solamente se deduce como "solo una palabra", pero causa un daño profundo por encima del momento en que se pronuncia, especialmente a las personas LGBTI que enfrentan comentarios como "eres un fenómeno" o "aquí no aceptamos personas como usted", esto se constituye no solo como una falta de educación, sino también como una discriminación hacia estas personas.

Por otro lado, se crea un ambiente laboral tóxico donde la víctima debe elegir entre soportar en silencio o arriesgarse a mayores represalias, mientras los agresores rara vez enfrentan consecuencias, perpetuando así un círculo vicioso de humillación que limita el desempeño profesional.

Cuando una determinada institución rechaza a un excelente trabajador, por tener una orientación sexual diferente, o cuando excluye a una persona por tener determinada orientación sexual no se estaría causando solo una injusticia humana, sino que también una pérdida económica. Distinguir el trabajo de las tendencias sexuales, viola los derechos y límites básicos de la dignidad de aquellos que intentan desarrollarse solo profesionalmente; sin embargo, esto es perjudicial para la competitividad de la organización, privando a diferentes talentos que pueden aumentar su crecimiento (Martel y Herrera, 2023).

Cada vez que el empleador juzga, en lugar de evaluar lo que es realmente importante como sus habilidades, experiencia y potencial, y toma una decisión basada en prejuicios y no en sus valores impide el crecimiento profesional de estos individuos.

2.5.7 El sector privado

Según Maldonado (2023) se presenta desafíos aún mayores, donde la ausencia de políticas claras de diversidad obliga a muchos profesionales a ocultar su identidad para evitar burlas, aislamiento o limitaciones en su crecimiento profesional, especialmente en

cargos de atención al público o liderazgo, donde persisten absurdos prejuicios sobre "imagen corporativa".

Las personas trans género conforman el grupo más vulnerable, enfrentando una exclusión sistemática del empleo formal que las empuja a la economía informal, debido a la combinación de prejuicios sociales, dificultades para actualizar sus documentos y barreras educativas. En contextos rurales y comunidades conservadoras como es el cantón Guaranda, la discriminación se manifiesta con mayor crudeza, incluyendo rechazo laboral explícito y violencia física o verbal, agravando su exclusión social (Román et al., 2017).

Esta situación se perpetúa por la normalización del silencio, ya que, la falta de mecanismos confidenciales para denunciar y la escasa efectividad institucional para sancionar generan un clima de impunidad. Sin embargo, emergen señales esperanzadoras, algunas empresas implementan programas de inclusión genuinos, organizaciones sociales brindan acompañamiento legal y capacitación, mientras el Estado avanza lentamente en políticas más inclusivas (García y Cedres, 2024).

Lograr una verdadera igualdad laboral requiere trascender el papel para transformar culturas organizacionales, fortalecer sistemas de protección y, sobre todo, valorar el aporte de la diversidad humana en la consolidación de un modelo social basado en la equidad y la justicia donde el talento y las definan las oportunidades profesionales.

2.6 Percepciones generales sobre que constituye la discriminación laboral.

En el ambiente profesional contemporáneo por medio de Gómez (2018) de la discriminación ya no se presenta únicamente por medio de restricciones claras o letreros ofensivos, sino que ha evolucionado a maneras más insidiosas, aunque igualmente perjudiciales. Cuando un trabajador es privado de oportunidades debido a su edad, cuando se remunera a una mujer menos que a su compañero masculino por realizar el mismo trabajo, cuando alguien de la comunidad LGBTQ+ es dejado afuera de iniciativas clave, o cuando hay candidatos que siempre son favorecidos en los procesos de reclutamiento, estamos ante un problema organizacional que daña tanto la dignidad humana como la efectividad empresarial.

En este apartado detrás de cada prejuicio manifestado, esconde el mecanismo perverso aparentemente inofensivo, que está en caída, socava tanto la dignidad humana como la salud de los individuos, crean un entorno en el que la competencia profesional

afecta sistemáticamente los factores que no tienen nada en común con las habilidades reales.

El reconocimiento formal de los derechos de las comunidades LGBTI. Según Acosta y Arellano (2023) persiste una dolorosa contradicción entre lo que dicen las leyes y lo que viven cotidianamente las personas diversas, pues la matriz cultural del país sigue reproduciendo una homofobia estructural que se manifiesta en miradas de desprecio, chistes ofensivos, exclusiones laborales, negación de servicios básicos y hasta agresiones físicas, todas ellas prácticas discriminatorias que van desde lo individual hasta lo institucional, terminan configurando un ambiente hostil que niega el pleno goce de derechos.

Esta realidad exige con urgencia un trabajo articulado entre el Estado y la sociedad civil que vaya más allá de las reformas normativas para impulsar una verdadera transformación cultural, mediante educación en derechos humanos y campañas de sensibilización que permita erradicar la violencia y construir un país donde la diversidad sexual y de género no sea apenas tolerada, sino valorada como parte fundamental de la riqueza social, porque mientras una persona LGBTI tenga que esconder quien es para ser aceptada, mientras tenga miedo de caminar de la mano de su pareja o mientras se le niegue un trabajo por su identidad, seguiremos fallando como sociedad en garantizar esa igualdad que tanto proclamamos en el papel pero que tantas veces negamos en la práctica cotidiana.

Según Herrera et al. (2022) en materia de igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando una profunda brecha de discriminación en el ámbito laboral, evidenciada en barreras sistémicas que limitan su desarrollo profesional y vulneran sus derechos fundamentales. Los datos del INEC revelan una cruda realidad: tasas de desempleo persistentemente más altas para las mujeres, segregación ocupacional que las confina a sectores menos valorados, y una brecha salarial que persiste incluso cuando desempeñan las mismas funciones que sus colegas masculinos.

Esta discriminación se manifiesta tanto en formas visibles como la exclusión de puestos de liderazgo como en dinámicas sutiles, pero igualmente dañinas: sobrecarga de trabajo no remunerado, estereotipos que cuestionan sus capacidades técnicas, o la penalización laboral por maternidad.

De la misma manera Moreira et al. (2022) relaciona las mujeres al enfrentarse a una paradoja devastadora, mientras el discurso público celebra sus avances profesionales, la realidad cotidiana sigue atada a mandatos sociales que convierten su desarrollo laboral en una carrera de obstáculos. La raíz de esta desigualdad no es casual, sino histórica y

estructural, anclada en roles de género que asignan automáticamente a las mujeres la responsabilidad exclusiva del cuidado del hogar y la familia.

Según Mayol (2024) la discriminación por orientación sexual en las aulas no es un problema marginal, sino una crisis educativa que deja profundas heridas emocionales y sociales. Los registros del Ministerio de Educación, testimonios desgarradores y reportes periodísticos revelan un patrón alarmante: las escuelas, que deberían ser espacios seguros para el aprendizaje, se convierten en entornos hostiles para estudiantes LGBTIQ+, donde la burla, el aislamiento, violencia verbal y física son pan cotidiano. Las consecuencias son devastadoras: desde el bajo rendimiento académico y la deserción escolar hasta cuadros de depresión, ansiedad e incluso intentos de suicidio.

La sexualidad y como se ve reflejada en un futuro en relación a una discriminación. Según Cueva (2017) la sexualidad humana, lejos de ser un mero instinto biológico, se configura como un complejo entramado social sujeto a constantes tensiones entre el control institucional y las culturas de resistencia. Como bien señalan los estudios existen cinco dimensiones clave parentesco, organización económica, regulación social, intervención política y movimientos (p. 19).

Por otro lado, El derecho laboral ecuatoriano aún arrastra resabios de esta visión cuando ignora realidades LGBTIQ+ en contextos laborales, mientras las leyes avanzan hacia el reconocimiento de derechos (matrimonio igualitario, identidad de género), las prácticas cotidianas en empresas e instituciones mantienen lógicas discriminatorias, además, la economía informal se convierte en refugio para sexualidades disidentes excluidas del mercado formal, como evidencian los altos índices de trabajo sexual en población transgénero.

2.7 Marco Histórico

La discriminación se ejerce en lo laboral y afecta en su identidad sexual siendo un tema transcendental y periódico históricamente tanto para la mujer y otras categorías, buscando obtener sus derechos a través del empleo impidiendo participar en la igualdad de condiciones y capacidades de un bienestar social, laboral, y personal de tal manera que lesiona sus derechos e imposibilita al desarrollo integral de la persona. La no discriminación se encuentra establecida por la carta magna, tratados e instrumentos, leyes, reglas, normas y derechos, sin embargo, no ha sido suficiente para acceder a la igualdad de género.

Por medio de Ortuño (2021) es una transición que viaja a través del tiempo y en los últimos años ha ido incorporando medidas de promoción y prevención para la obtención de mejorar el índice de discriminación, sin embargo, en la actualidad todavía existe factores como de ser madre, esposa, encontrarse embarazada, tener hijos, capacidades físicas menores, actividades no remuneradas, despidos injustificados que infringe los derechos de la persona (p. 6). Por medio de este hallazgo se ha tomado en cuenta al género femenino como víctimas de discriminación y limitación de diferentes capacidades encontrándose arraigadas a diferentes oficios como crianza, educación, limpieza del hogar, elaboración de alimentos, de tal manera que sigue efectuándose el quebrantamiento oportunidades y derechos de las personas.

De la misma manera Araya y Alpízar (2022) apoyándose con lo antes mencionado que a pesar de la contribución laboral del género femenino en la última época todavía existe desacuerdo reveladora entre las mujeres desempleadas teniendo en cuenta el modelo patriarcal que se practica aún en la sociedad, de esta manera se presentan diferentes condiciones laborales reflejada en una menor reinserción laboral pese a contar con capacidades y cumplimiento de requerimientos, a pesar de la inclusión que se tratado de efectuar a la mujer en diferentes ámbitos, sigue existiendo discriminación, acoso, abuso, maltrato físico, verbal, psicológico, escasa demanda laboral, puesto no acorde a su profesión y salario insuficiente (p. 16).

La discriminación por género, orientación e identidad sexual como también de otras categorías se ha desarrollado diferentes brechas, de la misma manera Furtado (2015) hace referencia sobre las leyes, reglas, normas y derechos desde 1919 para la eliminación a la discriminación en el empleo, encontrándose consagrado por la constitución en el año 1958 y la declaración de los derechos fundamentales realizada en el año 1998 (p. 2).

A pesar de dichos establecimientos la discriminación laboral por diferentes categorías aún persiste lo cual limita a factores de igualdad, protección, seguridad, libertad sobre todo dignidad humana para Sáez (2022) diferentes países cuentan con marcos normativos avanzados para reconocer el derecho de personas que han sido vulneradas. Investigaciones, entrevistas y diálogos abordados en diferentes literaturas dan lugar que la población continúa siendo partícipe de discriminación como dificultad de acceso al empleo ya sea en el sector público como privado, hostigamiento, acoso, abuso sexual, maltrato físico, psicológico, tratos desiguales, remuneración económica baja, vulnerabilidad de derechos, inestabilidad laboral (p. 4). Los avances de la jurisprudencia se han visto obligados a reafirmar un conjunto de cambios en los derechos humanos

reformados por medio de la constitución, se precisa un acompañamiento de otras normas y acciones complementarias.

Por medio de la presente indagación Guarderas (2018) enfatiza las diferentes políticas que se encuentran sustentadas en lo escrito por lo tanto no hay otras acciones para contrarrestar y evitar el discrimen por preferencia sexual teniendo en cuenta que no permite definir la diversidad a la orientación sexual, sin embargo esta investigación busca fomentar un ambiente organizacional heterosexista, de la misma manera alude que las personas LGTBI, suelen tener menos satisfacción con su trabajo, sentirse menos libres de poder ser ellos mismo, tienden a percibir menor justicia interaccional, personal y organizacional, el cual hace referencia a la vulnerabilidad de sus derechos (p. 13).

En la actualidad se hace estudios de entender los conflictos que se efectúan de carácter habitual con la comunidad LGBTIQ obteniendo investigaciones internacionales que permitan entender los derechos humanos y laborales. De la misma manera Arcos (2023) apoya la discriminación y refiere el incremento de índice a personas que presentan una imagen corporal fuera de los parámetros de binaria no heteronormativo de esta manera se presenta prácticas de discriminación y exclusión manteniendo desigualdades y vulnerabilidad durante el proceso de inserción ocasionadas por diferentes factores como es su documentación de manera legal, falta de comprensión de sus derechos, falta de información cultural, mitos, etiqueta social, estereotipos y estigmas.

De esta manera existe un avance considerable en conocimiento de la discriminación laboral y orientación sexual, sin embargo, en las políticas públicas y prácticas de inclusión en organizaciones para la diversidad sexual ha sido poco apoyadas por gobiernos, instituciones y empresas de diferentes naciones. Finalmente, en la actualidad existe acreditaciones, implementación de normas gubernamentales, políticas de inclusión y desarrollo, bolsas de trabajo que permiten construir una cultura organizacional para fomentar la inclusión de las personas partícipes a la discriminación laboral y orientación sexual.

2.8 Marco Legal

2.8.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art.- 11 numeral 2:

Este principio hace referencia a garantizar la igualdad y la protección sobre los derechos de las personas, el respeto a la dignidad es importante, permitiendo construir una sociedad justa y equitativa. Es necesario mencionar que todas las personas desde su nacimiento son libres e iguales, el cual goza de los mismas oportunidades y obligaciones reconociendo que nadie debe ser discriminados por características personales que posee, se mantiene la igualdad de oportunidades, de esta manera se promueve que todos los sujetos puedan acceder a las mismas oportunidades y por ende ejercer sus derechos y responsabilidades.

Art. 66.- numeral 4

En base a este principio hace referencia que todas las personas sin distinción alguna pueden acudir o acceder a la justicia, otorgando un trato justo y protegiendo a cada sujeto de la exclusión, tomando el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, garantizando los derechos individuales de cada sujeto. Por otro lado, existe leyes que se enfocan en la depuración de desigualdades que se mantienen latentes en la sociedad como es el principio de igualdad material, sin embargo, a pesar que existe leyes vigentes aún persisten limitaciones y obstáculos que dificulta el acceso a los derechos y oportunidades, teniendo en cuenta el principio de la no discriminación se encuentra respaldado por algunos marcos normativos tanto nacionales como internacionales.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía

Por consiguiente, este deber se centra en garantizar el derecho de toda persona a vivir dignamente, permitiendo el acceso a trabajar en cualquier entidad. Esto facilita la realización personal a través del desarrollo de sus capacidades, actitudes y aptitudes fortaleciendo su identidad. De este modo, se promueve un bienestar físico y mental para cada trabajador respetando la equidad y protegiendo su dignidad dentro del ambiente laboral que debe ser seguro, confiable y confortable. Además, es fundamental considerar las normativas y reglamentos vigentes en cada espacio de trabajo, que deban prevenir y

proteger el trabajo forzoso y explotación laboral. Asimismo, las condiciones laborales y las remuneraciones establecidas deben cumplirse de manera justa y equitativa.

2.8.2 Código de Trabajo

Art. 46.1.- Violencia y acoso

Las leyes, normativas y reglamentos que se encuentran vigentes promueven la protección relacionada con la violencia y el acoso en el interior laboral, buscando proteger los derechos y la vulnerabilidad de los trabajadores.

La discriminación basada en la violencia y el acoso son prácticas que ha dado lugar a la inclusión de violencia de género, así como diversas formas y sesgos de discriminación en el entorno laboral lo cual afecta de manera significativa en el bienestar mental y físico de la persona. Estas conductas que suelen repetirse constantemente, generan un ciclo perjudicial que afecta la integridad física, personal, familiar, laboral y social de quienes lo sufren.

Aun es necesario modificar y fortalecer normativas para la prevención y sanción de cualquier conducta des adaptativa que atente contra la dignidad de las personas teniendo en cuenta el respeto a la diversidad y los derechos de todos los trabajadores.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Por medio de este principio, se busca erradicar cualquier forma de discriminación salarial, permitiendo que todas las personas independientemente de su género, orientación sexual o particularidad distinta tengan los mismos beneficios y reciban una remuneración justa de acuerdo a la función que desempeñan, recibiendo pagos equivalentes sin que exista diferencias salariales injustificadas. La igualdad salarial se encuentra protegida y respaldada por diferentes normativas internacionales como la (OIT) el cual garantiza y promueve los derechos laborales orientados a una equidad de remuneración por trabajos de igual valor.

2.8.3 Código Orgánico Integral Penal

Art. 176.- Discriminación

Se establece que toda persona que atente o cometa algún tipo de discriminación contra la integridad física y mental de otra, o que discrimine por cualquier otra condición en particular, provocando factores negativos en ámbitos personales, familiares, sociales

o laborales, será sancionado conforme a la ley. Es necesario tener en cuenta, que estas sanciones están dirigidas tanto a individuos como también a entidades que incumplan las normativas que prohíben la discriminación en diversos contextos. El propósito de estas medidas es reducir, prevenir y sancionar conductas discriminatorias, garantizando así la protección efectiva de los derechos de las víctimas.

2.8.4 Declaración universal de los derechos humanos

De esta manera se enfatiza los derechos universales constituyendo la base de una sociedad justa e inclusiva, de tal manera que se debe garantizar la protección de la integridad y bienestar colectivo de las personas independientemente del contexto geográfico o político en el que se encuentre cada individuo. Toda persona tiene derecho para acudir y ejercer las libertades y derechos proclamados sin tener distinción alguna y sufrir algún tipo de discriminación. Se reconoce que, independientemente de sus características personales o diversidad de identidades, todos los sujetos deben ser tratados de manera justa e igualitaria respetando la dignidad e integridad.

Capítulo III: Metodología

3.1 Tipo de investigación

Mediante esta investigación se encuentra posicionada en el paradigma positivista. Según Rodríguez (2018) buscamos entender y comprender los conocimientos a través de las experiencias de los sujetos basados en lo observable, manipulable y verificable, mediante un análisis doctrinario de acuerdo a las experiencias, construcciones de la realidad manteniendo la validez de conocimientos que existen ante la experiencia y la observación mediante el cual se hace referencia que todo debe ser comprobado para que pueda ser ciencia.

Seleccionamos esta teoría porque nos ayuda a mantener información de distintas literaturas, investigaciones y autores. Así mismo es importante considerar Piza et al. (2019) la literatura toma un enfoque cualitativo utilizando el abastecimiento, recopilación de información el cual busca comprobar las hipótesis mediante herramientas y técnicas de producción de datos con los datos existentes por medio de encuestas.

De la misma manera Chávez et al. (2018) el diseño de esta investigación cualitativa es a nivel descriptivo buscando caracterizar, exponer y describir aspectos propios de una determinada variable presentando la característica de interés del estudio que han sido personas discriminadas a nivel laboral por razones de género y orientación sexual.

Se ha escogido el método deductivo ya que se parte de la discriminación laboral por orientación sexual y razones de género para llegar a obtener diferentes conclusiones y resultados del caso a investigar de esta manera se hace énfasis en la teoría, explicación y abstracción de información, teniendo en cuenta los datos empíricos y antes de realizar cualquier aplicación con participantes.

Es un estudio longitudinal que permite obtener la información en un determinado tiempo en base al desarrollo de la teoría, búsqueda de información, análisis doctrinal, elaboración de técnicas de datos como las encuestas y aplicaciones a los participantes.

3.1.1 Método de la investigación

El método escogido es de tipo cualitativo permitiendo recabar toda la información de manera clara, concisa y precisa de manera posterior se pueda comprobar las hipótesis

de esta manera permita tener un valor interpretativo, probar diferentes fundamentos teóricos, y se enfatiza en abordar información estrechamente basada en un fenómeno para estudiar como un contexto social en su conjunto (Echenique, 2017).

Se enfatiza que el recibir información de manera directa de los participantes ayuda a obtener mejores datos interpretativos permitiendo que la información sea puntualizada y el conocimiento se vuelva científico, obteniendo una búsqueda exhaustiva de información, analizando la realidad de los participantes, comprendiendo el entorno donde se desarrollan y en el ámbito laboral que se localizan.

3.2 Técnica e instrumentos de investigación.

Como estrategia para el perfeccionamiento de la investigación se ha manejado el muestreo teórico, de tal manera que permitiendo obtener, recabar, reunir, elegir, examinar y clasificar datos conforme el estudio sigue avanzando (Lévano y Cecilia, 2007).

Se ha utilizado el método de producción de datos, por medio de (Casas Anguita et al., 2003) destinando la encuesta siendo la más apropiada para la obtención de detalles por procedimientos estandarizados desarrollándose por medio distintas preguntas que obtengan respuestas de opción múltiple como también abiertas de esta manera se recoge y procesa la información para que los datos puedan ser analizados en conjunto y se obtenga una muestra significativa de la población de estudio ayudando a obtener información de manera globalizada con el fin de mantener mejor comunicación y conversatorio planificado con cada uno de los participantes.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

3.3.1 Criterio de inclusión:

Se ha considerado diferentes criterios de inclusión:

a) personal que ha sufrido algún tipo de discriminación laboral por género y orientación sexual

b) colaboración voluntaria

c) personal LGTBIQ

d) mujeres y hombres que sus derechos han sido vulnerados.

3.3.2 Criterio de exclusión.

- a) Personal que no se encuentre trabajando
- b) personal que se niegue a colaborar.

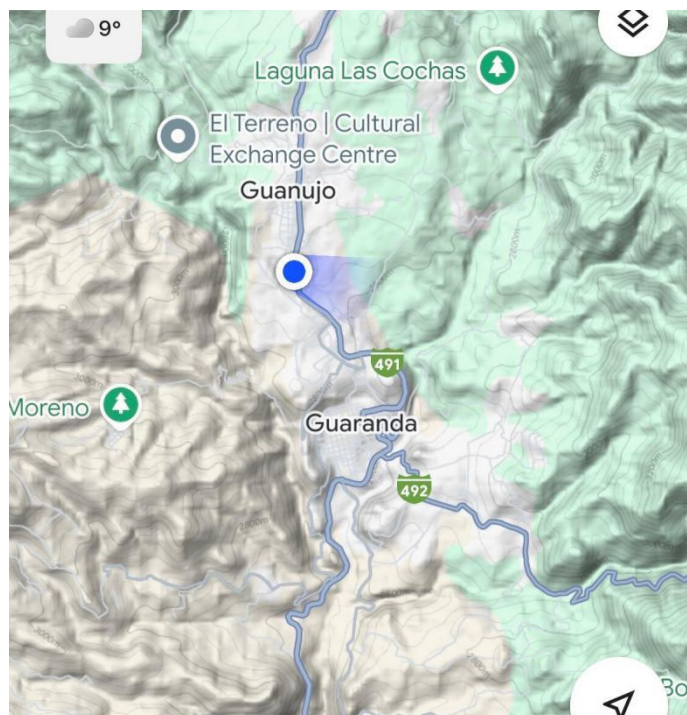
3.4 Población y muestra.

La población de la indagación será: Hombres, mujeres, comunidad LGTBIQ que han sido discriminados en el ámbito laboral utilizando métodos de manera aleatoria mediante un muestreo de bola de nieve que cumplan con los criterios requeridos, estableciendo una muestra de 30 personas.

3.5 Localización geográfica del estudio.

La investigación se desarrollará en la ciudad de Guaranda, ubicada en la región central del Ecuador.

Figura 1: *Ubicación - Cantón Guaranda*



Nota: Tomado de Google Maps haciendo referencia al lugar en el que se llevó acabo la presente investigación

Capítulo IV: Resultados y discusión

4.1. Resultados

4.1.1. Interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas.

Tabla 1: Resultados encuesta pregunta 1

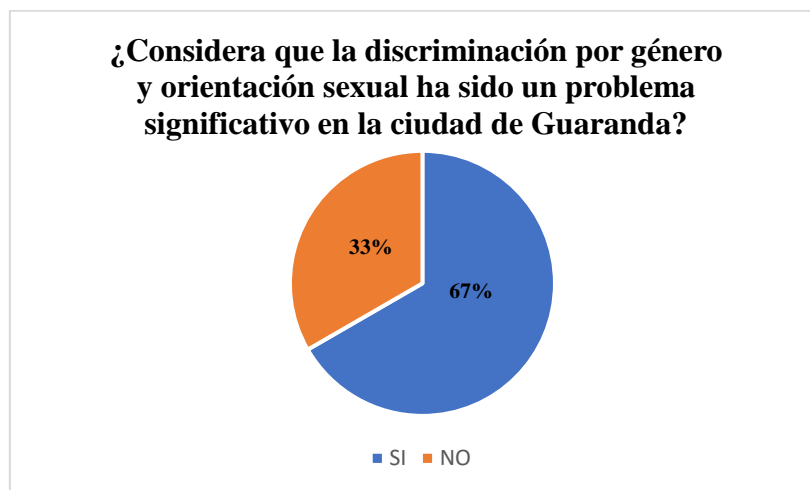
¿Considera que la discriminación por género y orientación sexual ha sido un problema significativo en la ciudad de Guaranda?

Tabla No. 1

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	20	67%
No	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 1



Interpretación:

El 67% de encuestados sostiene que la discriminación por género y orientación sexual representa un problema significativo en la ciudad de Guaranda. En contraste, el 33% responde que no es relevante. Estos resultados exteriorizan que la mayoría de participantes encuestados tienen conocimiento que todavía la discriminación en el ámbito laboral es una problemática que se encuentra latente en base a la discriminación por género y orientación sexual en la actualidad.

Tabla 2: Resultados encuesta pregunta 2

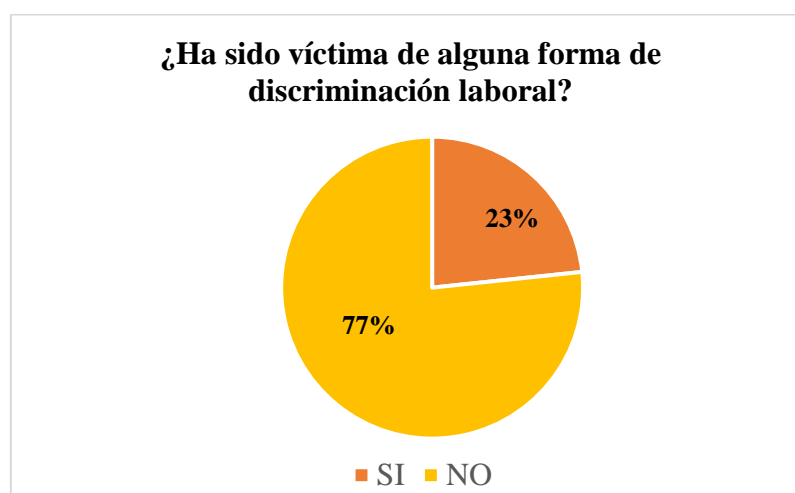
¿Ha sido víctima de alguna forma de discriminación laboral?

Tabla No. 2

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	7	23%
No	23	77%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 2



Interpretación:

El 23% reporto haber sido víctima de alguna forma de discriminación en el ámbito laboral, mientras que el 77% indico que no ha experimentado tales situaciones en su lugar de trabajo. En base a estos datos indica que la mayoría no ha enfrentado situaciones de discriminación, sin embargo, existe un porcentaje considerable y significativo que ha vivido por situaciones de desigualdad o vulnerabilidad en el interior del trabajo.

Tabla 3: Resultados encuesta pregunta 3

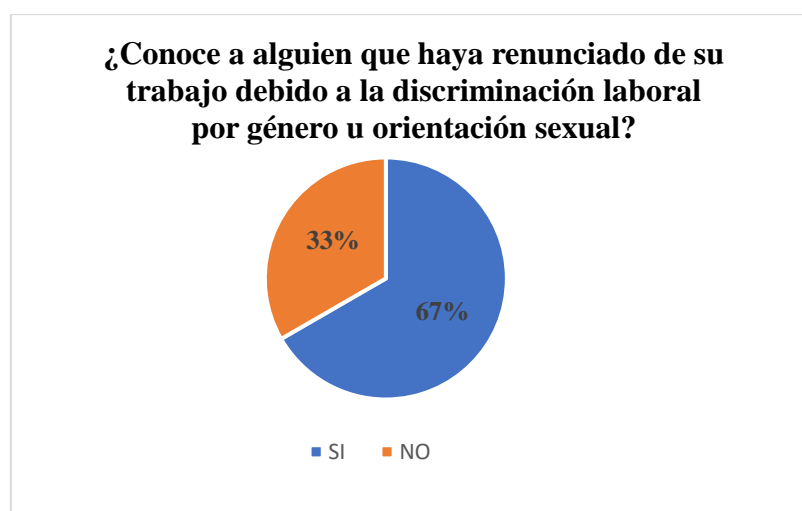
¿Conoce a alguien que haya renunciado de su trabajo debido a la discriminación laboral por género u orientación sexual?

Tabla No. 3

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	20	67%
No	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gtráfico No. 3



Interpretación:

El 67% de los participantes encuestados afirmo conocer a alguien quien ha renunciado debido a la discriminación laboral relacionado con la diversidad de género u orientación sexual. Por otro lado, el 33% responde que no conoce a ninguna persona en esta situación. Esto demuestra que en el ámbito laboral existen sujetos con diversas identidades de género y orientaciones sexuales que han sido víctimas de discriminación lo cual ha provocado y llevado la decisión de su renuncia, siendo un fenómeno que afecta en el entorno laboral a los trabajadores.

Tabla 4: Resultados encuesta pregunta 4

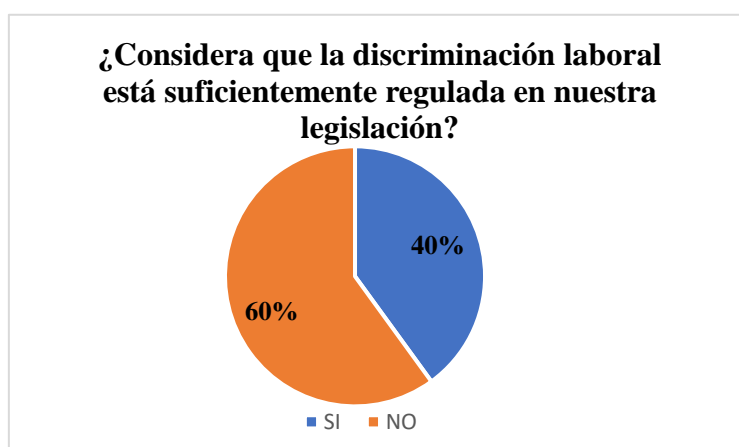
¿Considera que la discriminación laboral está suficientemente regulada en nuestra legislación?

Tabla No.4

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	12	40%
No	18	60%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No.4



Interpretación:

El 40% de los participantes indico que la normativa actual se encuentra debidamente regulada mediante la legislación. Por otro lado, indica el 60% de participantes mencionan que la normativa vigente aún tiene que ser mejorada, ya que persiste la discriminación en el ámbito laboral como también se observa vulneraciones a los derechos de los trabajadores

Tabla 5: Resultados encuesta pregunta 5

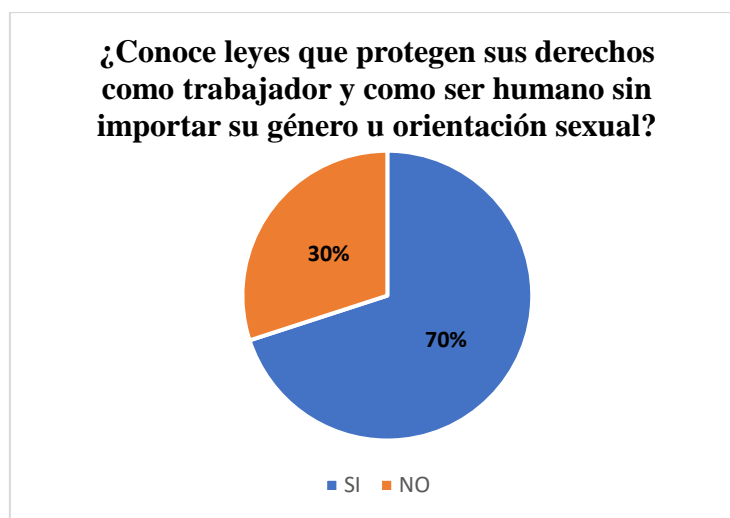
¿Conoce leyes que protegen sus derechos como trabajador y como ser humano sin importar su género u orientación sexual?

Tabla No.5

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	21	70%
No	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No.5



Interpretación:

El 70% de participantes indica tener conocimiento y se encuentran al tanto de leyes y derechos que les protegen en su calidad de trabajadores. En contraste, el 30% señala que no está familiarizado. Este porcentaje significativo es considerable, se hace evidente un importante desconocimiento sobre las regulaciones que garantizan los derechos de las personas en situaciones de diversidad de género y orientación sexual, lo que puede generar efectos adversos en el entorno laboral.

Tabla 6: Resultados encuesta pregunta 6

¿Considera que en los entornos laborales existe una verdadera inclusión laboral?

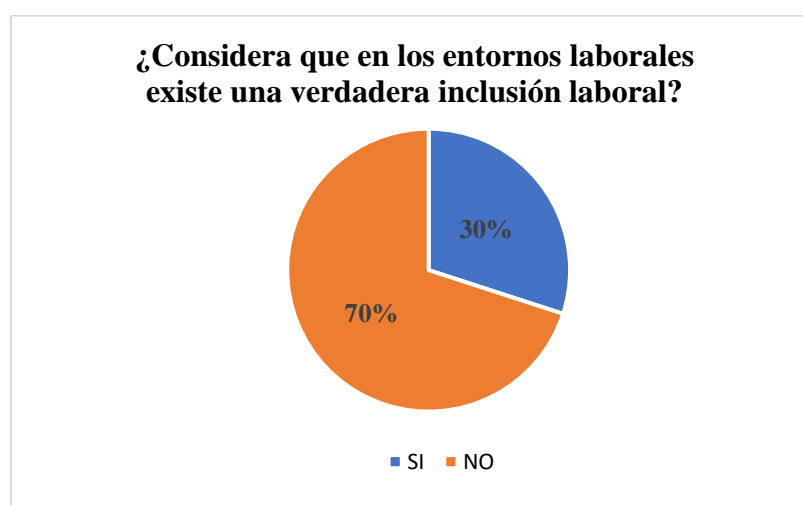
Tabla No.6

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	9	30%
No	21	70%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 6

Gráfico 1: Resultados encuesta pregunta 6



Interpretación:

El 30% de encuestados consideran que existe un ambiente de inclusión laboral en los respectivos lugares de trabajo. Por otro lado, el 70% de participantes señalan que experimentan la exclusión laboral. A pesar de la existencia de normativas, regulaciones y leyes destinadas a promover la inclusión, la exclusión sigue siendo una problemática que prevalece y una realidad en el ámbito laboral.

Tabla 7: Resultados encuesta pregunta 7

¿Considera que tener un trabajo autónomo le exime de la discriminación laboral?

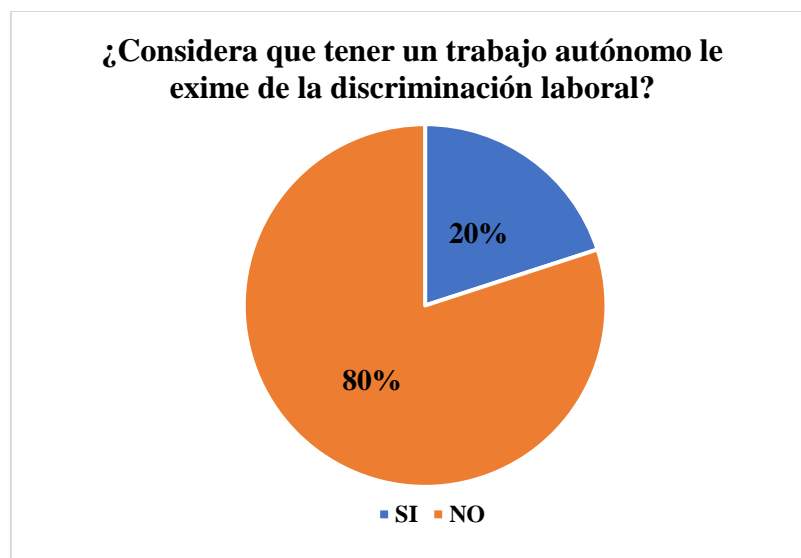
Tabla No.7

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	6	20%
No	24	80%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 7

Gráfico 2: Resultados encuesta pregunta 7



Interpretación:

El 20% de los encuestados sostienen el ser trabajadores independientes les protege de la discriminación laboral. Por otro lado, un contundente 80% de encuestados mencionan que esta situación no les proporciona tal protección. Se pone en manifiesto, a pesar de la naturaleza informal del empleo, los trabajadores independientes no garantizan ser incluidos, lo cual siguen siendo susceptibles a la discriminación en el ámbito laboral y puede representar una limitación al poder acceder a establecimientos públicos como privados.

Tabla 8: Resultados encuesta pregunta 8

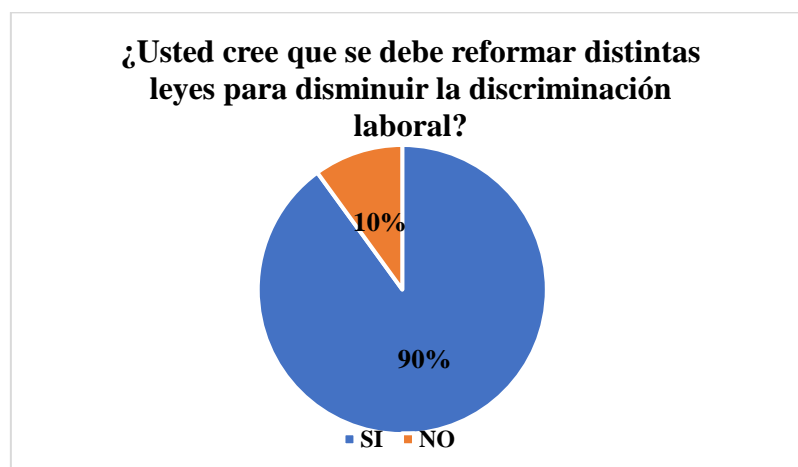
¿Usted cree que se debe reformar distintas leyes para disminuir la discriminación laboral?

Tabla No. 8

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	27	90%
No	3	10%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 8



Interpretación:

El 90% de los participantes encuestados sostienen que es necesario reformar diversos marcos legales para reducir la discriminación laboral, por otro lado, el 10% considera que no se debe reformar ninguna normativa existente. Este Hallazgo resalta la necesidad de revisar y modificar leyes actuales, así como también implementar nuevas regulaciones que garanticen la protección de derechos de los trabajadores sin ser víctimas de discriminación por género u orientación sexual.

Tabla 9: Resultados encuesta pregunta 9

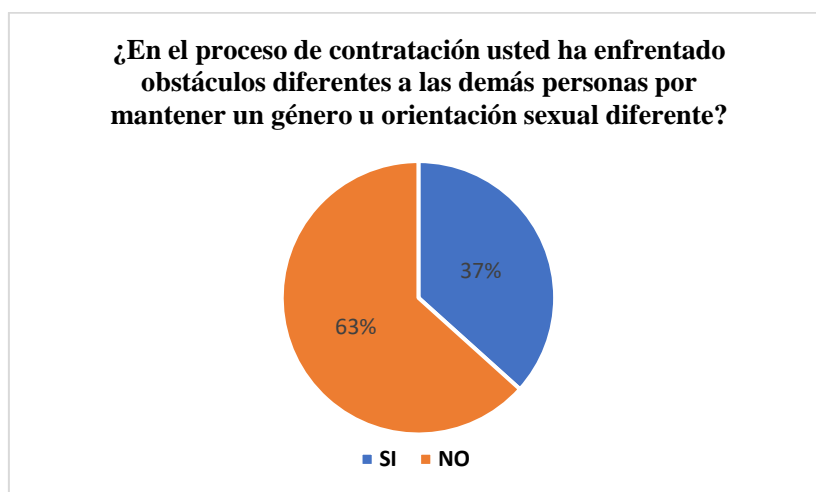
¿En el proceso de contratación usted ha enfrentado obstáculos diferentes a las demás personas por mantener un género u orientación sexual diferente?

Tabla No.9

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	11	37%
No	19	63 %
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No.9



Interpretación:

El 23% de encuestados reporta haber sido víctimas de discriminación laboral debido a su orientación sexual o diversidad de género, mientras que el 77% indica que no ha enfrentado tales dificultades en este ámbito. Esto revela un porcentaje significativo que refleja las dificultades y controversias que enfrentan las personas en el acceso a oportunidades laborales y en los procesos de contratación o selección de personal.

Tabla 10: Resultados encuesta pregunta 10

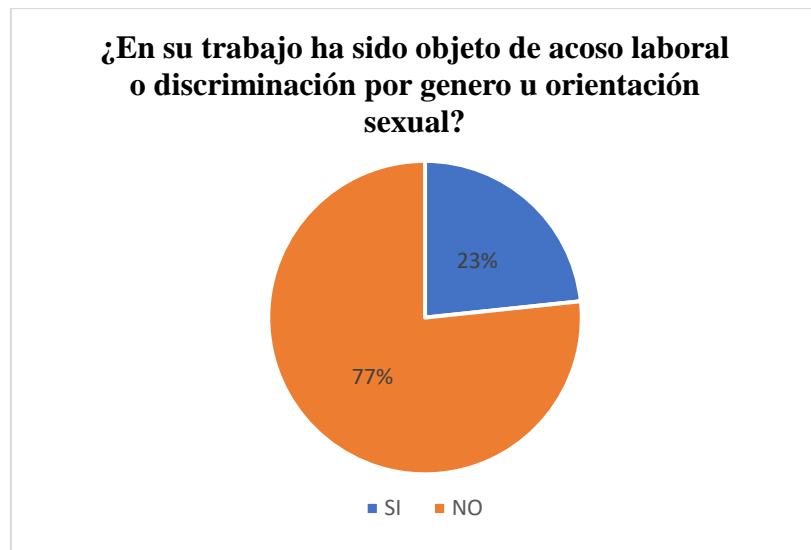
¿En su trabajo ha sido objeto de acoso laboral o discriminación por género u orientación sexual?

Tabla No. 10

Alternativa	Cantidad	Frecuencia
Si	7	23%
No	23	77%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfico No. 10



Interpretación:

El 23% del encuestado reporto haber sido víctimas de acoso laboral relacionado con su orientación sexual o diversidad de género, mientras que el 77% afirmo no haber enfrentado situaciones similares. Es así que revela un porcentaje significativo que confirma la existencia de acoso en el entorno laboral.

4.2 Discusión

En base a la investigación realizada se ha permitido identificar y examinar las principales manifestaciones sobre la discriminación laboral por razones de género y orientación sexual en el cantón Guaranda. Desde esta perspectiva, ha permitido extraer y recopilar sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores que han sido víctimas de discriminación laboral.

Se ha evidenciado que, pese a los esfuerzos, la existencia de desigualdades, obstáculos derivados continúan afectando de manera significativa, vulnerando los derechos laborales y derechos humanos de las personas, obstaculizando un ambiente laboral igualitario y no discriminatorio.

Esto se traduce a un entorno donde las personas que pertenecen a la comunidad LGTBIQ+ y personas que no se ajustan a distintos roles de género que en la sociedad son “tradicionales” enfrentan factores negativos que se convierten en desafíos en el entorno laboral. De la misma manera, la persistencia de distintos prejuicios que se encuentran arraigados se traduce en obstáculos para la diversidad de género y orientación sexual distinta, al acceder y desenvolverse en el sistema laboral, afecto a la igualdad de oportunidades vulnerando los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores.

La realidad laboral en Guaranda presenta un escenario preocupante existiendo una brecha significativa de discriminación laboral que debe ser abordada y merece atención. Es un fenómeno que destaca una necesidad de atención continua en la desigualdad y vulnerabilidad que presentan los trabajadores en el ámbito laboral, indicando que muchos trabajadores gozan de un entorno laboral sin hostigamiento ni prejuicios.

La discriminación en el ámbito laboral refleja una realidad alarmante que conlleva consecuencias tangibles y palpables la alta rotación de personal, la renuncia de trabajadores, despidos ineficaces ajustes salariales desfavorables, y la limitación de oportunidades de ascensos, dando lugar a las desigualdades y exclusiones siendo víctimas participes de violencia laboral, también incluye aspectos como las condiciones de trabajo, salario, acceso a beneficios, trato en el lugar de trabajo y la seguridad laboral siendo un limitante para poder acceder en el ámbito laboral.

Estos datos indican y sugiere que no es un fenómeno aislado, más bien afecta a un número significativo de personas en su trabajo resaltando la creciente visibilidad de discriminación en los espacios de trabajo.

De esta manera se permite corroborar la hipótesis planteada lo cual indica que la discriminación laboral basada en el género y orientación sexual disminuye las oportunidades de trabajo para los trabajadores y para las personas que quieren acceder algún tipo de entidad ya sea pública o privada, teniendo en cuenta que a su vez restringe el desarrollo profesional de esta manera las personas se ven obligadas a lidiar con un entorno laboral hostil donde su potencial es subestimado creando un ciclo de desigualdad que perpetua a la discriminación.

Se observa una creciente preocupación de manera significativa sobre la efectividad de la legislación que se encuentra regulada de manera actual y vigente, siendo necesario plantear y cuestionar si la percepción se basa mediante experiencias personales o en un conocimiento limitado de leyes existentes. Es importante mencionar y destacar que muchos trabajadores no se encuentran familiarizados con los derechos laborales, lo que puede resultar una falta de desconocimiento y conlleva que los trabajadores no se sientan en posición de denunciar situaciones de discriminación o vulnerabilidad de sus derechos.

Esta situación evidencia que persiste la discriminación y las violaciones hacia los derechos laborales, generando inquietudes significativas sobre la efectividad de la legislación actual. A pesar de la existencia de leyes, y políticas públicas que propenden a generar un derecho de igualdad y de inclusión, su implementación, aplicación y efectividad en el contexto laboral no cubren todas las situaciones de discriminación, mostrándose deficientes.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- La discriminación por género y orientación sexual en el ámbito laboral de la ciudad de Guaranda continua siendo un problema de manera social y legal de gran magnitud que afecta a la comunidad LGTBIQ+ como también a hombres, mujeres y a quienes no se ajustan a los roles tradicionales de género, generando obstáculos para la diversidad, factores negativos en el interior del trabajo, limitando oportunidades laborales y vulnerando derechos fundamentales lo cual perpetua un ciclo de desigualdad y discriminación.
- Se determina que para la diversidad de género y orientación sexual que no se ajuste a lo heteronormativo la discriminación es la principal causa de desempleo por medio de las estructuras sociales, legislaciones y normativas que no contemplan de manera integral los derechos de las personas y siguen predominando en el ámbito laboral.
- El sistema legal ecuatoriano vigente protege el derecho a la igualdad y no discriminación, sin embargo, refleja insuficiencias en la aplicación de políticas para advertir y sancionar cuando los derechos sean vulnerados.

5.2 Recomendaciones

- Implementar sistemas de apoyo que garantice a los trabajadores no ser víctimas de discriminación en su lugar o institución de trabajo.
- Consolidar la intervención del Ministerio de Trabajo, en la aplicación correcta de las sanciones por prácticas discriminatorias en el espacio laboral.
- Permitir a los trabajadores mostrarse libremente en su espacio de trabajo, para así crear una sociedad laboral inclusiva.
- Aprovechar el potencial de los trabajadores con diversidad sexual del cantón Guaranda optimizando sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M., & Arellano González, A. (2023). El cuidado del personal: Una perspectiva integral de posibles situaciones que afectan el desempeño de las personas en la organización. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 16(47), 22.
- Alicia Barcena. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad: Informe Especial COVID-19 N° 9*. United Nations. <https://doi.org/10.18356/9789214030737>
- Araujo Ruiz, A. M. (2024). Análisis de la normativa de la discriminación laboral por orientación sexual y de género, y sus implicancias en los derechos laborales de los trabajadores peruanos. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14513>
- Araya-Carvajal, M. A., & Alpízar-Rojas, H. (2022). Gerencias femeninas en el cooperativismo: Abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense. *Reflexiones*, 101(2), 1-24.
- Arcos, G. L. V. (2023). Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género. *Revista Tramas y Redes*, 4, 271-287.
- Aznar, M. P. M., Portero, T. V., Tovar, L. S., Espejo, M. J. del P., & Dorta, D. V. (2013). Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30.
- Calvo-Soto, A. P., Gómez-Ramírez, E., Calvo-Soto, A. P., & Gómez-Ramírez, E. (2018). Condiciones de salud y factores relacionados con discapacidad en adultos mayores -Una reflexión para la atención-. *Universidad y Salud*, 20(3), 270-282. <https://doi.org/10.22267/rus.182003.131>

- Casa Quesada, S. de la. (2025). La multidiscriminación laboral. Techos de cristal y muros invisibles por orientación sexual y género. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 10, 77-112.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Cendrero Uceda, L. A. (2016). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=127449>
- Chaparro Pérez, Z.-Y., Virgüez, J.-F., Chaparro Pérez, C.-J., & Cely Ramírez, J.-A. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 29-46.
- Chávez Molina, E., Molina Derteano, P., Chávez Molina, E., & Molina Derteano, P. (2018). La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. *Estudios sociológicos*, 36(108), 479-506. <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1575>
- Cueva Proaño, S. A. (2017). *La discriminación laboral por orientación sexual y su responsabilidad civil en el código de trabajo ecuatoriano*. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19297>
- Echenique, E. E. G. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. 2017.
- Figueroa García-Huidobro, R. (2013). EL DERECHO A LA SALUD. *Estudios constitucionales*, 11(2), 283-332. <https://doi.org/10.4067/S0718-52002013000200008>

- Furtado de Oliveira, P. A. (2015). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. OIT.
- Gallegos-Montero, R. I., & Samudio Granados, M. (2025). Narrativas biográficas: Visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual. *Estudios de la Gestión*, 17, 49-68. <https://doi.org/10.32719/25506641.2025.17.3>
- García Cabrera, A. M., & Cedres Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista de ciencias sociales*, 30(1), 77-96.
- Gómez Fernández, I. (2018). La diversidad sexual como causa (prohibida) de discriminación laboral. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 3 (Marzo 2018), 89-120.
- Guarderas, P. (2018). De las interpelaciones por transparencia u opacidad: La atención a las diversidades sexo-genéricas en Quito. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-12.
- Hernández Ferrando, R. (2018). *Estudio de factores de discriminación en la selección de RRHH en las empresas*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/101104>
- Hernández Ramos, E. L., Ayala Ayala, L. R., & Ochoa Díaz, C. E. (2022). La discriminación laboral y el derecho a la igualdad. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1 Extra 1 (Número Especial)), 172-181.
- Hernández Vergel, V. K., Solano Pinto, N., & Ramírez Leal, P. (2021). Entorno social y bienestar emocional en el adulto mayor. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 530-543.
- Herrera Sánchez, M. J., Olmedo Jumbo, G. J., Quezada Valarezo, Y. D., & Rivas Bravo, A. L. (2022). Ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en el Ecuador. *Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria*, 2022, ISBN 978-9942-7014-2-8, págs. 2-20, 2-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8583927>

- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., Sánchez-Muñoz, M. del P., Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población*, 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Lévano, S., & Cecilia, A. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Maldonado Montoya, J. P. (2023). Discriminación por razón de identidad y expresión de género en las relaciones laborales. *Revista española de derecho del trabajo*, 262, 8.
- Martel, M. C. V., & Herrera, M. E. (2023). Discriminación por orientación sexual: Política de las empresas españolas. *Trascender, contabilidad y gestión*, 8(22), 106-134.
- Mayorga Mera, M. M., Valdez Duffau, M., & Quiroga López, M. K. (2022). Non-hiring as a discrimination of gender diversities (LGBTI), in the workplace. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social TEJEDORA: Tejedora*, 5(9), 41-54.
- Moreira-Intriago, M. D., Cajas-Párraga, C. M., Moreno-Arvelo, P. M., Moreira-Intriago, M. D., Cajas-Párraga, C. M., & Moreno-Arvelo, P. M. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 7(12), 59-63. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i12.1573>
- Muñoz Subía, K. B., Pangol Lascano, A. M., Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.

- Ortega Quezada, I. R., Pujol-Cols, L. J., & Lazzaro-Salazar, M. (2022). Salud general y discriminación percibida y temida en la comunidad LGBT+. *Texto & Contexto Enfermagem*, 31, e20220130. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2022-0130es>
- Ortuño, V. de la V. (2021). Discriminación laboral por género. *Hechos y Derechos*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/>
- Paredes Peralta, V. J. (2020). *Discriminación laboral contra personas transexuales: El caso "Sweet & Coffee". Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género* [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7449>
- Pérez, L. F. O. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: Un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial*, 12, Article 12. <https://doi.org/10.32645/13906852.1185>
- Piñas, L. F. P., Naranjo, B. del C. V., & Sánchez, N. F. F. (2024). La lucha por la igualdad laboral: Derechos humanos y discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v1i13.4250>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., Beltrán Baquerizo, G. E., Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.
- Rodríguez, J. I. H. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Cientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>

- Román, H. D. O., Alvarez, E. M., & Barrera, C. D. (2017). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO LABOR DISCRIMINATION BY GENDER IN THE SERVICES SECTOR OF AMBATO*. *17*, 277-291.
- Saavedra, E., & Villalta, M. (2008). ESCALA DE RESILIENCIA SV-RES. 2008.
- Sáez Lara, C. (2022a). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, *5*, 43-65.
- Sáez Lara, C. (2022b). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, *5*, 43-65.
- Sáez Lara, C. (2022c). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, *5*, 43-65.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., Vega Jaramillo, F., Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021a). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, *8*(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., Vega Jaramillo, F., Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021b). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, *8*(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sevilla Mayol, M. Á. (2024). Exploración de experiencias de profesores gays en centros de educación secundaria de alta complejidad: Entre el clóset y el aula. *Autoctonía: Revista de Ciencias Sociales e Historia*, *8*(Extra 0), 260-299.

- Sol Rodríguez, M., García Valdez, R., Sol Rodríguez, M., & García Valdez, R. (2016). Combate a la discriminación e identidad: Una reflexión desde el psicoanálisis. *Culturales*, 4(1), 87-111.
- Sotelo, R. N. G., & Centeno, J. E. O. (2022). El Derecho Humano a la Salud: Un estudio desde el derecho crítico. *Revista Direito e Práxis*, 13, 2471-2503. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2021/56214>
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, II(8), 43-63.
- Vélez Bautista, G., & Montoya Casasola, M. (2022). Marginalidad laboral de quienes forman parte de la comunidad LGTBTTIQ+ en México. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(44), 24. <https://doi.org/10.35588/GPT.V15I44.5641>
- Zorrilla, O. L. P. (s. f.). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL JUVENIL EN EL ECUADOR Y LA AFECTACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.*

ANEXOS

Aplicación de encuestas

Aplicación de encuestas realizadas a hombres, mujeres, comunidad LGBTIQ+ en el cantón Guaranda.

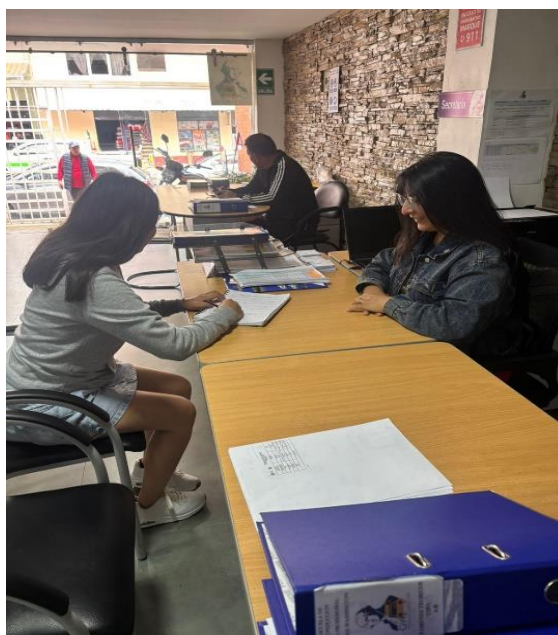
Figura 2: *Aplicación de encuestas en el cantón Guaranda.*



Figura 3: *Aplicación de encuestas en el cantón Guaranda.*



Figura 4: *Aplicación de encuestas en el cantón Guaranda.*





Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

1. **¿Considera que la discriminación por género y orientación sexual ha sido un problema significativo en la ciudad de Guaranda?**
 - Si
 - No

2. **¿Ha sido víctima de alguna forma de discriminación laboral?**
 - Si
 - No

3. **¿Conoce a alguien que haya renunciado de su trabajo debido a la discriminación laboral por género u orientación sexual?**
 - Si
 - No

4. **¿Considera que la discriminación laboral esta suficientemente regulada en nuestra legislación?**
 - Si
 - No

5. **¿Conoce leyes que protegen sus derechos como trabajador y como ser humano sin importar tu género u orientación sexual?**

6. **¿Considera que en los entornos laborales existe una verdadera inclusión laboral?**

- Si
- No

7. **¿Considera que tener un trabajo autónomo le exime de la discriminación laboral?**

- Si
- No

8. **¿Usted cree que se debe reformar distintas leyes para disminuir la discriminación laboral?**

- Si
- No

9. **¿En el proceso de contratación usted ha enfrentado obstáculos diferentes a las demás personas por mantener un género y orientación sexual diferente?**

- Si
- No

10. **¿En su trabajo ha sido objeto de acoso laboral o discriminación por genero u orientación sexual?**

- Si
- No