

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES**

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**MODALIDAD:**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**EL COLECTIVO LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E  
INTERSEXUALES Y SU INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS  
PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO 2017**

**AUTORAS:**

**VÁSQUEZ SÁNCHEZ CRISTINA MONSERRATE**

**VILLEGAS MACÍAS KEIKO MABEL**

**TUTORA DE TESIS**

**LIC. MERCEDES CEDEÑO BARRETO MG.**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Dedicado especialmente, a Dios por darme la vida, ser mi guía y fuerza para salir adelante, a mis padres Fabián y Narcisa quienes siempre estuvieron a mi lado y me apoyaron con cariño.

A mi pareja y esposo, Boris López quien me ha acompañado con amor durante cada día de estudios, apoyándome en cada meta, festejando a mi lado los éxitos y bendiciones que me da la vida.

A mis hermanos Ramiro, Gema, Diego y mi prima Karla Sabando por el apoyo brindado incondicional y, porque, a pesar de las pruebas que nos da la vida, encontramos caminos para seguir unidos.

A mi precioso sobrino Cristhian Jadiel, quien desde su llegada a compartido momentos maravillosos junto a mí. A Keiko y Amelia, por la amistad y confianza brindada en mí vida universitaria, por los momentos vividos que los llevare siempre en mi corazón, las amo. A mis amigos, quienes desinteresadamente me dieron su confianza y creyeron en mí.

**Cristina Monserrate**

## **DEDICATORIA**

Dedicado especialmente, a Dios por darme la vida, ser mi guía y fuerza para salir adelante, a mis padres Jorge y Yolanda quienes siempre estuvieron a mi lado y me apoyaron con cariño.

A mi hijo José David quien me impulsó a estudiar y a seguir adelante, gracias por tu apoyo incondicional y por estar conmigo en las buenas y en las malas, en todo momento gracias mi niño lindo.

A mi pareja y esposo, Ángel Marcelo, mi bonito quien me ha acompañado con amor durante cada día de estudios, apoyándome en cada meta, festejando a mi lado los éxitos y bendiciones que me da la vida.

A mis hermanos y hermanas, por su apoyo incondicional y, porque, a pesar de las pruebas que nos da la vida, encontramos caminos para seguir unidos. A mis queridísimos sobrinas y sobrinos, que siempre están presentes compartiendo momentos maravillosos. A Kriss y Amelia por la amistad y confianza, y a mis amigos, que creyeron en mí.

**Keiko Mabel**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos este trabajo es el resultado del esfuerzo y el acompañamiento de quienes confiaron en nosotras y aportaron ideas, conocimiento, cariño y paciencia. Entre ellos, merecen una mención especial todos los encuestados y entrevistados que a pesar de sus tareas habituales, se tomaron un tiempo para responder cada pregunta con el propósito de sumarse en forma desinteresada a alcanzar los objetivos de esta investigación y favorecer, si es posible, a futuros egresados. A lo largo de la investigación, fueron importantes los aportes y los consejos de la:

Lic. Mercedes Cedeño y Dra. Vicenta Aveiga, directora y revisoras de esta tesis respectivamente, y a nuestro gran amigo y guía el excelentísimo Sr. José Ruiz, quienes nos alentaron y acompañaron para que, ante las dificultades, no perdiéramos el entusiasmo.

Finalmente, a todas las personas que con sus palabras fueron una voz de aliento, estímulo y perseverancia que nos impulsaron a culminar un ideal, una meta, una luz en la oscuridad.

**Las Autoras**

**UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANISTICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA: EL COLECTIVO LESBIANA, GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, INTERSEXUALES Y SU INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO 2017.**

**TESIS DE GRADO**

Sometida a consideración del Tribunal de Revisión y Sustentación y legalizada por el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**APROBADA**

.....

**PROFESOR DIRECTOR DE TESIS**

.....

**PROFESOR MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

.....

**PROFESOR MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

.....

**PROFESOR MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **CERTIFICACIÓN**

**Mg. Mercedes Cedeño Barreto, certifica que la tesis de investigación titulada :  
EL COLECTIVO LESBIANA , GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES,  
INTERSEXUALES Y SI INSERCION LABORAL EN LAS EMPRESAS  
PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO 2017, es trabajo original de las  
estudiantes : VASQUEZ SANCHEZ CRISTINA MONSERRATE y VILLEGAS  
MACÍAS KEIKO MABEL , el que ha sido realizado bajo mi dirección y  
supervisión en todo su proceso.**

**Lic. MERCEDES CEDEÑO BARRETO**

**TUTORA DE TESIS**

## **CERTIFICACIÓN**

**Dr. C. Vicenta Aveiga Macay, certifica que la tesis de investigación titulada : EL COLECTIVO LESBIANA , GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES, INTERSEXUALES Y SI INSERCION LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO 2017, es trabajo original de las estudiantes : VASQUEZ SANCHEZ CRISTINA MONSERRATE y VILLEGAS MACÍAS KEIKO MABEL , el que ha sido realizado bajo mi dirección y supervisión en todo su proceso.**

**Dr. C. VICENTA AVEIGA MACAY**

**REVISORA**

## **DECLARATORIA**

Este trabajo de investigación, es producto de un proceso de rigurosidad académica por el cual su metodología, resultados y conclusiones son de pertenencia exclusiva de sus autoras.

**Las Autoras.**

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

CAPITULO I .....	1
1. Introducción/ planteamiento del problema.....	1
1.2. Antecedentes .....	3
1.3. Justificación .....	6
1.4. Objetivos .....	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivo Específicos .....	8
CAPITULO II.....	9
II. MARCO TEORICO.....	9
2.1. REVISION DE LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEORICO.....	9
2.1.1. Orientación sexual e identidad de género LGBTI.....	9
2.1.2. Homosexualidad.....	10
2.1.3. Trans (transexual y transgénero).....	11
2.1.4. LGBTI en el Mercado Laboral.....	12
2.1.5. Oportunidades laborales.....	14
2.1.6. Discriminación laboral.....	16
2.2. Inserción Laboral .....	19
2.2.1. Políticas Integrales .....	22
MARCO LEGAL.....	27
CAPITULO III.....	42
3.1. METODOLOGIA .....	42
3.1.1. Identificación de las variables.....	42
3.1.2. Variable Independiente .....	42
3.1.3. Variable Dependiente.....	42
3.1.4. Tipo de estudio.....	42
3.2. Métodos.....	43
3.3. Técnicas e Instrumentos.....	44
3.4.1. Técnicas .....	44
3.4.2. Instrumentos.....	44
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.5.1. Población.....	44
3.5.2. Muestra .....	45
3.6. Recursos.....	45

3.6.1. Humanos .....	45
3.6.2. Materiales.....	46
CAPITULO IV.....	47
4.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS .....	47
4.1.1. DESCRIPCION DEL PROCESO DE LA INFORMACION .....	47
4.1.2. EXPOSICION Y DESCRIPCION DE RESULTADOS DE ACUERDO A OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	66
4.2. ALCANCE DE OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS.....	68
CAPITULO V .....	71
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
5.1. CONCLUSIONES .....	71
5.2. RECOMENDACIONES.....	73
6. PRESUPUESTO .....	75
7. CRONOGRAMA VALORADO DE ACTIVIDADES 2017 .....	76
8. BIBLIOGRAFÍA .....	77
9. ANEXOS .....	789

## ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

### ENCUESTA APLICADA A PERSONAS QUE INTEGRAN EL COLECTIVO LGBTI DE LA CIUDAD DE PORTOVIEJO.

Cuadro y Gráfico # 1.....	48
Análisis e Interpretación.....	48
Cuadro y Gráfico # 2.....	50
Análisis e Interpretación.....	51
Cuadro y Gráfico # 3.....	52
Análisis e Interpretación.....	53
Cuadro y Gráfico # 4.....	54
Análisis e Interpretación.....	55
Cuadro y Gráfico # 5.....	56
Análisis e Interpretación.....	57
Cuadro y Gráfico # 6.....	58
Análisis e Interpretación.....	59
Cuadro y Gráfico # 7.....	60
Análisis e Interpretación.....	61
Cuadro y Gráfico # 8.....	62
Análisis e Interpretación.....	63
Cuadro y Gráfico # 9.....	64
Análisis e Interpretación.....	65

## RESUMEN

Los procesos de transición permiten al ser humano ocupar un espacio de desarrollo personal e integral desde la perspectiva: humana, social y emocional. El derecho a vivir una vida digna es vital para toda sociedad es de suma importancia, porque la exclusión al acceso puede ser una variable que no deje igualar las mismas condiciones de vida sea este: Sexo, Género o Identidad.

Dentro del marco de estudio la inserción laboral es una cuestión de análisis de pertinencia porque permite analizar las estructuras orgánicas que determinan las normativas tanto del sector: Público y Privado, en el caso de la terminología inserción la RAE<sup>1</sup> lo determina como la acción y efecto de insertar, para el análisis se prevé identificar los procesos laborales en la ciudad de Portoviejo y de forma directa con la comunidad LGBTI, para una sociedad donde al ámbito económico es la forma de vida las exigencias se vuelven más fuertes.

El objetivo de esta investigación fue analizar la situación laboral de los grupos LGBTI en las empresas privadas de la Ciudad de Portoviejo., con el fin de aportar teórica y empíricamente conocimientos que permitan que se reconozca los derechos y obligaciones que por ley les corresponden, los principales beneficiarios serán los LGBTI con la finalidad de dar a conocer las plazas de trabajo en los que se puedan desenvolver plenamente.

---

<sup>1</sup> RAE: (*Real Academia de la Lengua Española*): Diccionario Online.- Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=inserci%C3%B3n>

Para el proceso investigativo, se determinó que es de corte cuantitativo, por ello se utilizó el método bibliográfico, el proceso descriptivo y el método analítico, con aplicación del proceso estadístico. Se aplicó la entrevista a profundidad para determinar los datos cualitativos, la observación permitió la identificación de los colectivos de la ciudad, en donde se procedió a la realización de la encuesta probabilística con resultados estadísticos.

Mediante este trabajo de investigación se logró analizar la situación laboral del colectivo LGBTI en las empresas privadas de Portoviejo, en lo cual se constató que la mayoría de estas personas laboran por su propia cuenta, como lo es el trabajo artesanal ( peluquería, chef, modistas, etc. ), son muchos los factores que conllevan a que ellos se dediquen a estas tareas.

En las entrevistas planteadas a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, se pudo constatar que han pasado una vida muy complicada, historias que reflejan la realidad que pasan muchos de ellos a la larga de su vida. Muchos han sabido superarse por sí mismos fuera de su ciudad natal buscando mejores caminos, otros aceptándose y recibiendo el rechazo de sus seres queridos.

Los prejuicios o estereotipos generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. En algunas instituciones se notó la curiosidad por la cual

estuvieron de acuerdo que trabajen personas del colectivo LGBTI, a pesar de no haber capacitado a su personal para que no sea algo novedoso para ellos. Las empresas y el personal laboral están poco informadas del tema y eso es notable en los gráficos estadísticos de esta encuesta.

**Palabra claves:**

Colectivo LGBTI, Inserción Laboral, Inclusión Laboral, Discriminación Laboral.

## SUMMARY

The processes of transition allow the human being to occupy a space of personal and integral development from the perspective: human, social and emotional. The right to live a dignified life is vital for every society is of the utmost importance, because exclusion to access can be a variable that does not allow the same conditions of life to be equal: Sex, Gender or Identity.

Within the framework of study the labor insertion is a matter of analysis of pertinence because it allows analyzing the organic structures that determine the regulations of both the Public and Private sector, in the case of insertion terminology the RAE determines it as the action and effect of Insert, for the analysis is expected to indentification the labor processes in the city of Portoviejo and directly with the LGBTI community, for a society where the economic sphere is the way of life the demands become stronger.

The objective of this research is to analyze the labor situation of the LGBTI groups in the private companies of the City of Portoviejo, in order to provide theoretically and empirically knowledge that allow the recognition of the rights and obligations that by law belong to them. The main beneficiaries will be the LGBTI in order to publicize the places of work in which they can be fully developed.

For the investigative process, it was determined that it is of quantitative cut, for that reason the bibliographic method, the descriptive process and the analytical method, with application of the statistical process were used. The interview was used in depth to determine the qualitative data, the observation allowed the identification of the groups of the city, where the probabilistic survey was carried out with statistical results.

This work of research was able to analyze the labor situation of the collective LGBTI in the private companies of Portoviejo, where it was found that the majority of these people work on their own, as is the artisanal work (hairdresser, chef, dressmakers , Etc.), there are many factors that lead to their dedication to these tasks.

In interviews with lesbians, gays, bisexuals, transsexuals and intersexes, it was possible to verify that they have spent a very complicated life, stories that reflect the reality that many of them spend in the long run of their life. Many have been able to overcome themselves outside of their hometown seeking better ways, others accepting and receiving the rejection of their loved ones

Prejudices or stereotypes generate a double burden in proving that they are trained to fulfill their tasks and with the labor expectation that is deposited in them or them. In some institutions it was noted the curiosity that they agreed that people working in the LGBTI collective, despite not having trained their staff so that it is not something new

for them. Companies and labor staff are poorly informed of the issue and this is notable in the statistical graphs of this survey.

**Keywords:**

LGBTI Collective, Labor Insertion, Labor Inclusion, Labor Discrimination.

# CAPITULO I

## 1. Introducción/ planteamiento del problema

Los procesos de transición permiten al ser humano ocupar un espacio de desarrollo personal e integral desde la perspectiva: humana, social y emocional. El derecho a vivir una vida digna es vital para toda sociedad es de suma importancia, porque la exclusión al acceso puede ser una variable que no deje igualar las mismas condiciones de vida sea este: Sexo, Género o Identidad.

Para conocer como el proceso normativo ha avanzado el primer sistema que constituye al mundo es la normativa de los derechos humanos la igualdad es el concepto base de este eje universal por el cual en su artículo dos expresa: “Que todas las personas tienen todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, nacimiento o cualquiera condición.”(“El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación 1,” 2012)

Dentro del marco de estudio la inserción laboral es una cuestión de análisis de pertinencia porque permite analizar las estructuras orgánicas que determinan las normativas tanto del sector: Público y Privado, en el caso de la terminología inserción

la RAE<sup>2</sup> lo determina como la acción y efecto de insertar, para el análisis se prevé identificar los procesos laborales en la ciudad de Portoviejo y de forma directa con la comunidad LGBTI, para una sociedad donde al ámbito económico es la forma de vida las exigencias se vuelven más fuertes.

El objetivo de esta investigación es analizar la situación laboral del colectivo LGBTI en las empresas privadas de la ciudad de Portoviejo, con el fin de aportar teórica y empíricamente conocimientos que permitan que se reconozca los derechos y obligaciones que por ley les corresponden, los principales beneficiarios será el grupo antes mencionado con la finalidad de dar a conocer las plazas de trabajo en los que se puedan desenvolver plenamente.

Para el proceso investigativo, se determinó que es de corte cuantitativo, por ello se utilizó el método bibliográfico, el proceso descriptivo y el método analítico, con aplicación del proceso estadístico. Se aplicó la entrevista a profundidad para determinar los datos cualitativos, la observación permitió la identificación de los colectivos de la ciudad, en donde se procedió a la realización de la encuesta probabilística con resultados estadísticos.

Mediante este trabajo de investigación se logró analizar la situación laboral del colectivo LGBTI en las empresas privadas de Portoviejo, en lo cual se constató que la

---

<sup>2</sup> RAE: (*Real Academia de la Lengua Española*): Diccionario Online.- Recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=inserci%C3%B3n>

mayoría de estas personas laboran por su propia cuenta, como lo es el trabajo artesanal ( peluquería, chef, modistas, etc. ), son muchos los factores que conllevan a que ellos se dediquen a estas tareas.

En las entrevistas planteadas a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, se pudo constatar que han pasado una vida muy complicada, historias que reflejan la realidad que pasan muchos de ellos a la larga de su vida. Muchos han sabido superarse por sí mismos fuera de su ciudad natal buscando mejores caminos, otros aceptándose y recibiendo el rechazo de sus seres queridos.

## **1.2. Antecedentes**

Con el tiempo los LGTBI han abandonado progresivamente su lugar en los registros patológicos y el tratamiento se ha liberado de restricciones terapéuticas: el cambio de sexo está ahora a disposición de quien lo deseen en varios países. La Organización Mundial de la Salud lo incluyó como síndrome médico en 1977 en una resolución adoptada en la XXIX Asamblea Mundial de la Salud.

La Clasificación Internacional de Enfermedades 10 (CIE-10)<sup>3</sup> define tres trastornos diferentes: trastorno de la identidad sexual de la infancia, travestismo de rol doble y transexualismo; en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales

---

<sup>3</sup> Esto lo indica La Clasificación Internacional de Enfermedades 10 (CIE-10)

(DSM IV), estas tres entidades están recogidas dentro de una misma categoría, denominada trastorno de la identidad sexual. Según el DSM IV la insistencia por parte de un individuo de ser del otro sexo no debe ser considerada delirante.

Los problemas de identidad en los niños y adolescentes no se definen como trastornos mentales en el DSM IV. Pasa por la lucha de la despenalización de la Homosexualidad (1997), la inclusión de la No Discriminación por Orientación Sexual (1998), la inclusión de la Identidad de género y ratificación de la Orientación Sexual (2008).

Legalización de las uniones de Hecho entre homosexuales (2008), tipificación de crímenes de odio por Orientación Sexual (2009), hasta el momento y quienes han tenido como precursores y actores principales para su promulgación, activistas y grupos organizados de la sociedad civil denominados por la hegemonía: minorías y/o GLBT inclusive las acciones judiciales denunciadas y los cambios de paradigmas logrados como: La permisión de cedularse con cabello largo sin ajustarse a estereotipos de género, la exigencia y demanda a empresas privadas por discriminación (2009).

El cambio de nombres de masculino a femenino y viceversa el 16 de octubre del mismo año distintas organizaciones transexuales se manifestaron en todo el mundo, solicitando que en la revisión del DSM IV desaparezca la transexualidad como

patología y posteriormente, la exigencia y cierre de las clínicas de tortura y deshomosexualización (2010). La queja en contra de un Medio de Comunicación por violación a la intimidad sexual (2010), la exigencia de montepío por jubilación de parejas homosexuales (2011), la incorporación de estudiar a GLBT en colegios fiscales (2012).Bretones,Eva,Brignoni,Susana,De La Fuente, Graciela.(et, al).

Las quejas legales contra actores religiosos del medio, periodistas y Candidatos políticos homofóbicos (2011 -2012), La presentación de las reformas a la Ley del registro civil (2012), en fin los procesos son interminables y que tanto desde lo macro (Leyes Nacionales) a lo micro (Leyes y Acciones locales), los actores principales y que a su vez, se nos ha restado importancia, somos los activistas, la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) publicó el 22 de Mayo de 2013 la versión final del Manual Estadístico de los Trastornos Mentales V (DSM). En la cual se excluye a la transexualidad como Enfermedad mental.

Las autoras reafirman que la discriminación laboral significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación a los LGBTI es una situación en la que una persona o grupo trata de forma desagradable a causa de prejuicios. La libre aceptación de la transexualidad interfiere el complejo sistema de valores en el que se fundamenta nuestra sociedad, y por lo tanto la norma cultural lo ha rechazado. Sin embargo, prácticamente todos estos valores están siendo puestos en cuestión en la actualidad.

Muy probablemente esta sea la razón por la que la transexualidad y en general las prácticas no reproductivas empiezan a valorarse menos negativamente. De alguna forma el movimiento feminista comparte muchos de los objetivos por los que luchan los movimientos de liberación homosexual ya que, en el fondo, ambos chocan contra el sistema normativo patriarcal que subyace a nuestro sistema social y laboral.

En Portoviejo poco a poco estos grupos transexuales están teniendo más cabida en diferentes ámbitos como certámenes de belleza, programas de televisión etc. Esto es un punto a favor para este colectivo, ya que se les está dando oportunidad progresivamente para que puedan desarrollarse tal como son en el ámbito laboral y personal. El propósito es dar alternativas de intervención a la situación planteada para que el colectivo LGBTI sea incluido en el ámbito laboral.

### **1.3. Justificación**

La vida de los LGTBI es más compleja a la vida de los heterosexuales. El aislamiento, es un problema común que los aqueja; a menudo el anonimato los protege de la discriminación.

El documento pretende ser un conjunto de herramientas que a manera teórica y empírica le permita a diferentes personas, sin una formación científica, comprender

algunas formas en las que se pueden desarrollar planteamientos en el trabajo por la defensa de los derechos humanos de las personas del colectivo LGBTI, sean estos dentro o fuera de los espacios laborales, dentro de cualquier tipo de organización, con o sin una normativa jurídica en específico, pero a partir de un conocimiento claro y racional del alcance que tienen los Derechos Humanos en la vida de todo individuo, esto como un primer requisito para gestionar la diversidad.

El objetivo de esta investigación es analizar la situación laboral de los grupos LGBTI en las empresas privadas de la Ciudad de Portoviejo., con el fin de aportar teórica y empíricamente conocimientos que permitan que se reconozca los derechos y obligaciones que por ley les corresponden, los principales beneficiarios serán los LGBTI con la finalidad de dar a conocer las plazas de trabajo en los que se puedan desenvolver plenamente.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar la situación laboral del colectivo LGBTI en las empresas privadas a través de instrumentos de recolección de datos, que permita identificar las condiciones y las formas en las que las laboran las personas de esta comunidad.

### **1.4.2. Objetivo Específicos**

- Caracterizar el colectivo LGBTI en la ciudad de Portoviejo 2017.
  
- Identificar la situación laboral del colectivo LGBTI de las empresas privadas de la ciudad de Portoviejo 2017.
  
- Evaluar la situación social, laboral y económica del colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo.

## **CAPITULO II**

### **II. MARCO TEORICO**

#### **2.1. REVISION DE LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEORICO**

##### **2.1.1. Orientación sexual e identidad de género LGBTI**

LGBTI son siglas que determina al conjunto de individuos, personas, con una preferencia sexual y/o identidad de género distintas a las consideradas normalmente como masculino y femenino, este grupo incluye a personas lesbianas, gays, transgénero, transexuales, bisexuales e intersexuales. Sin embargo, esta denominación funciona, por lo general, como una suerte de identidad colectiva para todas aquellas personas que no se identifican como heterosexuales, aunque no en todos los casos éstas se sientan representadas o conformes con este término que pretende generalizarlos. (Coll-Planas, 2010) “Situación de las personas LGBTI” del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Ecuador-2015.<sup>4</sup> Ecuador es uno de los países en Latinoamérica que ha promocionado políticas a favor de los derechos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex (LGBTI). Nuestra constitución establece una protección legal para esta comunidad y los temas de orientación sexual e identidad de género.

---

<sup>4</sup> Ver glosario. Definiciones extraídas del tríptico “Situación de las personas LGBTI” del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Ecuador-2015

Según las autoras aún existe discriminación y otras condiciones inhumanas como son la existencia de “centros y clínicas de tortura de lesbianas y gays” lo cual es una evidencia que este grupo a pesar de existir este tipo de protección legal sigue siendo un foco de discriminación. Por el hecho de ser esta una población oculta no es fácil percibir con claridad el tipo de discriminación al que están expuestos, pero así mismo existen colectivos en donde ellos se han hecho escuchar y donde se evidencia que los LGBTI continua siendo marginadas en su vida cotidiana, por ello viven en un ambiente en donde su lucha por hacer cumplir sus derechos no cesa.

### **2.1.2. Homosexualidad**

Dentro de los LGBTI se le llama “homosexual a la persona que siente atracción erótica hacia las personas de su mismo sexo” (Peralta, 2012). El término “gay” se utiliza para referirse a las personas quienes sienten atracción sexual por hombres, en el caso de las mujeres, se utiliza el término “lesbianas” cuando una persona siente atracción sexual por hombres y mujeres se la puede calificar como “bisexual”. (Peralta, 2012). En Ecuador y en muchos países la homosexualidad ha sido una condición que ha generado discriminación hasta hace pocas décadas en el que era considerado una enfermedad por lo tanto quienes padecían esta “enfermedad” fueron sometidos a procedimientos “espeluznantes” para su curación. En la actualidad, la situación de los homosexuales varía de acuerdo al país en el que radican, mientras que en algunos países se puede contraer matrimonio e incluso adoptar hijos, en otros países quienes pertenecen al colectivo LGBTI son perseguidos por su condición

sexual y hasta enviados a prisión o condenados a muerte (Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C., 2015).

### **2.1.3. Trans (transexual y transgénero)**

Las identidades son construcciones sociales que nos vinculan con una comunidad y se edifican a través de la afirmación de una diferencia. Para Vieyetz (2006) “Se trata de un sentimiento de pertenencia, real o imaginario, a un grupo humano caracterizado por varios elementos comunes” que según Coll-Planes (2010) “nos hace posibles, inteligibles para nosotros mismos y para los demás” (CEAR-Euskadi, 2011).

Desde el punto de vista antropológico, el género es la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferencia sexual. “La identidad de género se refiere al sentimiento de ser hombres o mujeres, pero también a las identidades no normativizadas como la transexualidad y el transgénero, que conducen al cuestionamiento de la identidad de género como algo sujeto a dos categorías únicas y contrarias” (CEAR-Euskadi, 2011).

Las identidades trans, abarcando variadas realidades, hacen referencia, de manera conjunta, a todas aquellas personas que viven una identidad de género no normativa, o sea que difiere de la socialmente esperada. En otras palabras, se trata de personas que nacieron con genitales masculinos, por lo que le sociedad espera que vivan como

hombres, pero que deciden expresarse como mujeres; y de personas que nacieron con genitales femeninos, por lo que la sociedad espera que vivan como mujeres, pero que deciden expresarse como hombres (Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C., 2015).

Bajo este término se incluyen las denominaciones de transexuales, transgéneros, travestis e, incluso, intersex (en el entendido en que estas personas, teniendo un determinado sexo al nacer, pueden crecer con una identidad de género no-normativa) (Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C., 2015).

Muchas comunidades trans no reniegan haber nacido en un cuerpo equivocado, sino en una sociedad equivocada, debido a que aún en nuestra sociedad hay estereotipos marcados y aun no se permite la expresión abierta de estas identidades de género. Lo que hace aún más difícil para ellos la convivencia armónica en nuestra sociedad.

#### **2.1.4. LGBTI en el Mercado Laboral**

El trabajo es una parte necesaria en la vida de las personas puesto que de ello depende su subsistencia y estilo de vida. La mayor parte de personas homosexuales, transexuales o bisexuales han vivido algún tipo de discriminación u hostilidad en su trabajo y más de la mitad de los empleados homosexuales y trans prefiere no revelar

su orientación sexual, ya que quienes lo hacen indudablemente se exponen a discriminación por homofobia y Transfobia Definición extraída del libro de Weinberg George (1972): La homosexualidad sin prejuicios. Un revolucionario enfoque psicológico, Granica, Barcelona, 1977.<sup>5</sup>

Una encuesta revela que las personas trans o género no determinado son las más discriminadas en el trabajo dentro del colectivo LGBTI, según lo publicado por la organización "Make the Road New York" que lucha por los derechos de los homosexuales y los inmigrantes. En este informe se afirma que la discriminación media en el colectivo homosexual es del 27,3% mientras que en el caso del colectivo trans es del 40%. (York, 2013).

El Informe Especial sobre Violaciones a los Derechos Humanos por Orientación y por Identidad o Expresión de Género, realizado por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal de México, señala que el prejuicio en el ámbito laboral se manifiesta con mayor agresividad en los casos en los que las personas transgéneros

---

<sup>5</sup> Ver glosario. Definición extraída del libro de Weinberg George (1972): La homosexualidad sin prejuicios. Un revolucionario enfoque psicológico, Granica, Barcelona, 1977. 3 Información Basada en la investigación realizada por Workplace Pride Foundation y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) 4 Refiriéndose como género no determinado no estereotipados en la sociedad, es decir que no sea femenino y masculino.

comienzan su proceso de adaptación sexo genérica. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2015).

El 70.9% de personas en Ecuador auto identificadas dentro de los LGBTI han sufrido algún tipo de discriminación según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC sobre condiciones de vida en el año 2013. (INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013).

#### **2.1.5. Oportunidades laborales**

Las oportunidades laborales para personas del colectivo LGBTI en la ciudad de Portoviejo, es un tema que está teniendo mayor reconocimiento en estos años, y se observa que poco a poco este grupo ha logrado tener algo de notoriedad en ámbitos políticos y públicos. Respecto a la discriminación que sufren, las causas por la que se ha dado esta problemática, se debe a diversos factores como la falta de información, que por lo general es errónea y se aleja de la realidad sin antes conocer sobre estos grupos (Samayoa 2013).

Existen diversas opiniones entre ellas: que son personas que no gozan de principio éticos ni morales, que están perturbadas psicológicamente, y son incapaces de ser útiles para el desarrollo y bienestar de la sociedad esto trae como consecuencia que no

se generen oportunidades laborales para esta minoría lo que conlleva a la privación de sus derechos.

Las mujeres transexuales y transgéneros que no pasan desapercibidas en la sociedad por lo general son rechazadas en casi cualquier profesión y algunas transexuales no ven otra salida que dedicarse al mundo del espectáculo o la prostitución para sobrevivir. El estereotipo que vincula la realidad transexual y el trabajo sexual está asumido incluso dentro del colectivo LGBTI, es decir que el propio colectivo tiene como estereotipo que la profesión de las mujeres trans o una buena parte de ellas se dedican a la prostitución.

Dentro del grupo de mujeres transexuales que son trabajadoras sexuales un buen porcentaje han tomado su decisión por libre opción otras por mejorar sus ingresos económicos a causa de pasar cierto tiempo sin un empleo seguro o a su vez porque en otra actividad económica no percibe ingresos justos con los que pueda mantener su estilo de vida, incluso hay un sector sin formación, sin alternativas de inserción, que acaba en esta ocupación. De hecho de las personas transexuales o transgéneros muchas pertenecen a la economía informal porque nunca pasan una entrevista de trabajo.

Un buen número de estas personas ni siquiera se atreve a enviar una hoja de vida porque sabe que nunca las llamarán y finalmente cuando por fin encuentran un

empleo, muchas personas trans se enfrentan al acoso de compañeros y compañeras del trabajo que incluso pueden desembocar en el abandono a causa de la presión, burlas e insultos, es decir, la Transfobia.

#### **2.1.6. Discriminación laboral**

“La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2015), entonces discriminar significa seleccionar excluyendo, dando un trato de inferioridad a personas o a grupos a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas, preferencias sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. (CNDH, Abril, 2012).

Según la Ley de igualdad entre las mujeres y hombres y personas de diversa condición sexo-genérica aprobada en Ecuador el 25 de mayo del 2011 la misma que incorporó conceptos derivados de las definiciones de disposiciones internacionales sobre en esta materia, divide a la discriminación en directa e indirecta.

Art. 8. Definición de discriminación directa o indirecta. “Para efectos de esta ley se considera discriminación directa por razón de sexo o de género la situación en que

un acto, omisión o patrón sociocultural establezca explícitamente, en una circunstancia comparable o de igual valor, un trato desfavorable para una persona o grupo de personas de un sexo o un género respecto a otra persona o grupo de personas.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo o de género la situación en que un acto, omisión o patrón sociocultural aparentemente neutros tenga por resultado poner a personas de un sexo o de un género en desventaja particular con respecto a personas o grupo de personas” (Medina, La prueba en demandas laborales por discriminación, 2010, pág. 5).

Sí a lo mencionado anteriormente se lo enlaza con el mercado laboral, se tendría una “discriminación laboral”, en donde dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, reciben tratos diferentes en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

La discriminación laboral, sea directa o indirecta, está afectando a muchas personas y a la relación social de estas, ya que muchos optan por la autoexclusión del medio del que los rodean e incluso de ciertas plazas de trabajo con el único fin de evitar daños a su integridad física o psíquica, no es solo del hecho de no poder ser parte de un grupo laboral sino es no poder estar a gusto en lugar donde se pasa una

parte del día para poder llevar el sustento a sus hogares, es decir que una persona discriminada no solo puede huir y esconderse de la sociedad sino seguir dando la cara a esta situación y seguir buscando un medio de coexistencia.<sup>6</sup>

Con lo presentado anteriormente por las autoras se ve, cómo se realizan esfuerzos por propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual, asimismo se busca poco a poco eliminar los prejuicios, tabúes e ideas preconcebidas que favorezcan la discriminación y rechazo, con lo cual se estará logrando crear climas organizacionales apropiados y satisfacción laboral, además que se estará educando respecto a la diversidad sexual para que estas personas no sean excluidas.

“Es deber del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución del Ecuador 2008 y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y un empleo digno. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Para lograr el cumplimiento de todos los principios establecidos en el artículo tres de la Carta Magna, las autoras expresan que, una política laboral que garantice el

---

<sup>6</sup> Según informes de empleos, ocupación y discriminación al colectivo trans.

desarrollo integral de las familias ecuatorianas. Para lo cual se requiere de un cumplimiento estricto de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral ecuatoriano. Es obligación especial del Estado adoptar las medidas necesarias que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, la generación de empleo productivo y digno, el pleno empleo y la protección contra el desempleo”.

## **2.2. Inserción Laboral**

La inserción laboral comprende el acompañamiento a personas que se encuentran en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mundo laboral.

Se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” (Romero, 2004). Es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo.

La inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de

entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” (Fournet, 1993).

A criterio de las autoras se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad, de ocupabilidad y desempeño.

En el ámbito individual de cada persona, la inserción laboral puede dar lugar en distintas etapas de la vida, dependiendo de cada caso en particular (Pereda, De Prada, y Actis; 2003).

Es necesario comprender el sentido de la palabra discriminación (Núñez, 2012) “discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

El hecho de entender la discriminación considerando una acción como anormal genera el rechazo hacia esa acción (Prieto, 2008). Esta discriminación visible desde las frases que utilizamos para referirnos a estas personas como débiles o como quienes dedican más tiempo a su cuidado personal, se expresa en la calle, en el trabajo, en la escuela, en la universidad o aun hasta en los medios de comunicación.

Un desconocimiento general de los derechos, unido a la resiliencia del colectivo LGBTI a reconocer su orientación sexual, identidad de género o expresión de género en un juicio público, puede explicar en parte este fenómeno. Sin embargo, las investigaciones y los informes de distintas ONG indican que las personas LGBTI son a menudo objeto de homofobia y discriminación en el trabajo de diversas maneras: discriminación directa, acoso, intimidación, ridiculización y «congelación» social. Muchos lugares de trabajo no se consideran «seguros» para el personal LGBTI. Aunque los datos varían en función del contexto nacional, los estudios y las entrevistas del trabajo de campo demuestran que por lo general la mayoría de las personas LGBTI se resisten a revelar su orientación sexual en su lugar de trabajo.

La actitud de la persona frente al trabajo es relacionado directamente con el concepto de resiliencia, es decir no sólo resistir la dificultad sino tratar de superarla activamente. La resiliencia se adquiere mediante el control de la exposición a los problemas. (ibíd.).

Anteriores experiencias negativas, el miedo a sufrir discriminación, el riesgo de despido y la calidad del entorno de trabajo son factores que influyen a la hora de determinar las decisiones de las personas LGBTI sobre mostrarse abiertamente en el lugar de trabajo y hay pruebas de que ocultar la orientación sexual puede afectar a la salud y el bienestar del personal LGBTI de manera negativa.

Como conocimientos de las autoras sobre la existencia de políticas de igualdad, trato y la diversidad en el lugar de trabajo y el papel decisivo del personal directivo en la aplicación de dichas políticas determinan que el colectivo LGBTI percibe que en su entorno de trabajo es seguro e incluyente. Además se ha observado que una legislación eficaz sobre igualdad en el empleo da fuerza a la comunidad LGBTI para denunciar formalmente los casos de discriminación.

### **2.2.1. Políticas Integrales**

El MCDS (Ministerio Coordinador de Desarrollo Social) , conformó desde febrero de 2014 una mesa intersectorial integrada por 14 instituciones: MSP, MIES, MINEDUC, MIDUVI, Ministerio de Trabajo, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, Consejo de la Judicatura, Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, Ministerio del Interior, Senplades, Consejo Nacional de Igualdad de Género y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas. La mesa tuvo el encargo de diseñar la política y actualmente realiza el seguimiento a su implementación. En 2014 la propuesta de

política se trabajó con 200 representantes de colectivos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGBTI). Durante 2015 se obtuvo por primera vez en la historia del Ecuador una política integral para personas LGBTI que aborda los siguientes ámbitos: Salud, educación, trabajo, vivienda, justicia, seguridad social y las siguientes líneas transversales en:

- Acceso y permanencia en servicios, sin discriminación.
- Capacitación y sensibilización a funcionarios públicos.
- Información para la gestión pública.
- Restitución de derechos.
- Participación de la sociedad civil en la construcción de la política pública.

Durante el 2015, se sensibilizó y capacitó sobre la temática a 65.000 funcionarias y funcionarios públicos y se realizaron varias acciones sectoriales como avance de la política.

**Entre los principales logros se destaca:**

El Ministerio de Salud Pública implementó el registro de la variable sexo-genérica en el REDACA en 18 centros de salud. Esta acción tiene el objetivo de levantar información sobre los principales problemas de salud que presenta este segmento de la

población, este piloto servirá para la implementación de la variable a nivel nacional. Dentro de la certificación de Centros de Salud Inclusivos se incorporó la variable "lugares libres de discriminación". Se realizaron controles trimestrales a centros de tratamiento de adicciones para evitar que existan clínicas de deshomosexualización.

El Ministerio de Trabajo realizó una investigación sobre “Violencia de género y discriminación a grupo LGBTI en el mundo del trabajo”. Esta investigación permite tener elementos para implementar estrategias que atiendan necesidades de la población.<sup>7</sup>

El Consejo de la Judicatura dispuso desde el 2015 que 475 notarías cuenten con información para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género: “Si te discriminan, denuncia”. Se emitió la resolución Nro. 176-205 del Pleno del Consejo Nacional de la Judicatura, que reduce el costo de las uniones de hecho, y se realizó el curso de “Igualdad y No discriminación” para notarías, notarios y operadores de justicia con lo cual se pretende hacer efectivo el derecho de acceso a trámites legales sin discriminación para la población LGBTI.

---

<sup>7</sup> Este documento fue redactado por Bern

arda Freire, Coordinadora de la Clínica Jurídica LGBTI de la Fundación Ecuatoriana Equidad, y los abogados Christian Paula y Jorge Fernández, Asesores de la Clínica Jurídica LGBTI. El texto final también fue revisado por Efraín Soria, Coordinador General de la Fundación Ecuatoriana Equidad y por Nicanor Benítez, Coordinador de Comunicación.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, informó la realización de “Sensibilizaciones con empresas e instituciones públicas y privadas”. Dentro de estas sensibilizaciones se incluye el tema de Diversidades Sexuales y de Género, así como VIH/Sida en el mundo laboral. Sin embargo, no aportan información sobre el número de personas que han recibido la mencionada sensibilización. Por otra parte, se informó que durante el año 2015 se realizará un nuevo proceso de sensibilización del personal vinculado al ministerio. Asimismo, esta Cartera de Estado informó que no se han recibido denuncias sobre discriminación a personas LGBTI o PVV. No obstante, desde la Clínica Jurídica de la FEE se han presentado al menos 2 denuncias en el último trimestre del 2014. Por otra parte, se resalta una reforma al Código del Trabajo que incluye la figura del despido nulo, es decir, “si se comprueba que la terminación de la relación laboral está basada en un acto discriminatorio, quedará anulada y la persona deberá ser restablecida en su puesto de trabajo”.

El Ministerio del Trabajo no cuenta con registros o bases de datos que permita identificar casos de discriminación contra personas LGBTI y PVV, pero informan que se está trabajando en una nueva plataforma de registro de las denuncias laborales en la que se incluirá un espacio para ese tipo de información. Es importante contar con este tipo de información, ya que al manejar estadísticas sobre discriminación se pueden emprender las acciones necesarias para la sanción de los empleadores y empleadoras que incurren en discriminación en razón de la orientación sexual y la identidad de

género, así como también tomar las medidas y políticas preventivas que faciliten el acceso al trabajo en condiciones dignas.

En cuanto a las políticas y acciones para favorecer la inserción laboral de las personas LGBTI, se informa que se ha hecho un trabajo conjunto con la Red Socio Empleo y organizaciones de la sociedad civil para facilitar el proceso de registro e inserción de esta población. Desde el año 2006 está en vigencia el Acuerdo Ministerial N° 398 sobre la discriminación laboral por VIH/Sida, que expresamente prohíbe los exámenes de detección como requisito para obtener o conservar un empleo en cualquier tipo de empresa o institución.

Sin embargo es las empresas privadas siguen solicitando exámenes médicos al ingreso de sus trabajadores, y no se puede determinar si se les hace o no examen. Tampoco existe información sobre las políticas de trabajo en relación a VIH/sida que toda institución pública y privada debe mantener. En materia de trabajo, también es importante destacar la situación de las personas trans, que tienen pocas oportunidades de empleo distintas a las labores de peluquería y trabajo sexual. Una política de inclusión aunada al reconocimiento legal de su identidad de género, permitiría que las personas trans tuvieran mayor acceso a empleos y la oportunidad de escoger de acuerdo con sus saberes y aptitudes. Por otra parte, es importante defender el derecho a la libertad estética consagrado en el artículo 21 de la Constitución, de manera que las personas LGBTI, y especialmente las personas trans puedan desempeñarse en el

ámbito laboral utilizando la estética que escojan libremente de conformidad con su identidad de género.

## **MARCO LEGAL**

**Aportes GLBTI al Proyecto Código Orgánico de Trabajo (Trámite No. 104635)**

## **CONSIDERANDO**

Que en la Constitución de la República vigente, publicada en el Registro Oficial No. 420 de 20 de octubre del 2008, se establece el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, por lo cual se genera la necesidad de adaptar la normativa jurídica inferior interna a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y a la Carta Magna. Además, se establece el principio de interdependencia y progresividad de derechos, que establece el deber del Estado de generar los mecanismos efectivos para el cumplimiento de los derechos reconocidos en la Constitución, además de garantizar el goce de los derechos reconocidos tanto en la Carta Magna como en los tratados internacionales de Derechos Humanos. Que entre los nuevos elementos que recoge la Constitución de la República, el art. 11 numeral 2 de la Constitución consagra la no discriminación por identidad de género y por orientación sexual.

Lo cual implica la prohibición de discriminar a las personas que tengan una orientación sexual diversa en la sociedad, entiendo como orientaciones sexuales diversas a aquellas orientaciones sexuales no heterosexuales. Además se prohíbe la discriminación de personas que tengan una identidad de género diferente a la que les correspondería por el sexo biológico en el sistema binario.

Por esta razón, tanto los hombres como las mujeres trans tienen derecho a no ser discriminados por su identidad de género o identidad sexual. Además, en el inciso final de este numeral se expresa la obligación del Estado de adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Lo cual se reitera en el Artículo 65 de la Constitución de la República al decirse que “El Estado adoptará medidas de Acción Afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados”.

Que el art. 66 numeral 3 de la Constitución de la República reconoce el derecho a la integridad personal como un compuesto de la integridad física, psíquica, moral y sexual. Y consagra también el derecho a la igualdad formal, a la igualdad material y a la no discriminación en el numeral

Mientras que el numeral 9 de ese mismo artículo de la Constitución consagra el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre la sexualidad, la vida y la orientación sexual. Por lo que se establece el deber de respeto

a la libre determinación de las personas respecto a su vida sexual y a la forma en que se desee llevarla, no pudiendo existir ningún tipo de limitación o restricción que límite esta libertad de elección de las personas.

Además “El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras”. Por lo tanto, es una obligación del Estado Ecuatoriano el permitir el acceso a los medios que permitan que las personas que conforman el Colectivo GLBTI puedan acceder a los mecanismos necesarios para la toma responsable de decisiones que afecten a su vida sexual y reproductiva.

Que el Art. 89 numeral 14 de la Constitución consagra el respeto y el reconocimiento que deben dar los ciudadanos ecuatorianos a las diferencias, incluyendo entre estas diferencias a la orientación sexual y a la identidad sexual. Porque se desprende que es una obligación de todos los ecuatorianos el reconocer la existencia de orientaciones sexuales, identidades de género e identidades sexuales diversas a la heterosexualidad, las cuales deben ser respetadas por los ciudadanos independientemente de la creencia que se profese o a la opinión que se tenga respecto a la diversidad sexual.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 2 establece que todas las personas podrán gozar de los derechos humanos sin distinción de ningún tipo. Incluyendo el respeto a las personas sexualmente diversas quienes no pueden ser

objeto de discriminación. Que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 2, obliga a los Estados Partes a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna. Y en su artículo 26 establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá

Toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.

El Comité de Derechos Humanos en el marco de la Observación General No. 18, párrafo 7 estableció que se entiende que el término sexo en los dos artículos anteriormente citados incluye el criterio de la orientación sexual. Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 2 numeral 2, establece que los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en este tratado sin discriminación alguna. Incluyéndose entre los tipos de discriminación, aquella que se ejerce por la orientación sexual, identidad de género o sexual de la persona.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 1 establece que la “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por

objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Por lo que se incluye entre los tipos de discriminación a la mujer, aquella discriminación que se ejerce contra las mujeres que tienen una orientación sexual no heterosexual, y aquella discriminación que se ejerce a las mujeres que han decidido asumir un género femenino en sociedad a pesar de no haber nacido con el sexo biológico de hembra, es decir, a las mujeres trans.

Que en el Art. 2 de esta Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación se establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y que por esa razón van a seguir, por todos los medios apropiados una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, por lo que se comprometen en el literal b) a la adopción de medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con sanciones, que prohíban toda discriminación contra la mujer. Incluyendo en esta obligación la necesidad de legislar a favor de las mujeres sexualmente diversas o LBT. Quienes se encuentran en gran debilidad ya que además de ser discriminadas por su condición de mujer, son discriminadas por no tener una preferencia sexual heterosexual o por no haber nacido con el sexo biológico hembra.

Los Estados Partes se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera persona,

organización o empresa. Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el art. 1 se dispone la obligación de respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar el libre y pleno ejercicio a todas las personas sin discriminación.

Que en el Protocolo de San Salvador, en el artículo 3, se prescribe que los Estados partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna. Entre los motivos de discriminación se encuentra la discriminación a las personas GLBTI por orientación sexual, identidad de género o identidad sexual, e incluso hay discriminación de los GLBTI desde el nacimiento, ya que muchas personas intersexuales son sometidas a una operación de reasignación de sexo al recién nacer.

Que en el art. 10 de la Carta Andina para la Promoción y Protección de Derechos Humanos se incluye la decisión de los Estados partes de la CAN de combatir la discriminación, intolerancia y exclusión en contra de individuos o colectividades por razón de la orientación sexual.

Que en el artículo 11 de la Carta Andina para la Promoción y Protección de Derechos Humanos se prescribe que se fortalecerán los planes educativos y los programas de educación en derechos humanos para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto a las diferencias y la no discriminación.

Que en el art. 12 de la Carta Andina para la Promoción y Protección de Derechos Humanos se acuerda desarrollar acciones para asegurar la protección de los derechos humanos de las minorías, entre las cuales se encuentra la Comunidad GLBTI. Que en el art. 1 del Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de la OIT de 1858, el término discriminación comprende cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto el anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en un empleo u ocupación.

Término que ampara a las personas que conforman el Colectivo GLBTI, quienes son víctimas de los estigmas negativos de la sociedad ecuatoriana que los excluye de múltiples trabajos en el ámbito laboral, y que son objeto de un trato desigual en el trabajo. Que el Plan Nacional para el Buen Vivir del 2009 al 2013, publicado en el Registro Oficial Suplemento 144, del 5 de marzo del 2010 establece como primer objetivo el auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad. Y que su política 1.6 establece la erradicación de toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, entre otros.

Que en el Plan Nacional de Derechos Humanos establecido en el Decreto Ejecutivo 1527, RO #346, del 24 de junio de 1998 se establece la no discriminación por opción sexual en su art. 25.

Que la Resolución del Consejo de Participación Ciudadana publicada en el Registro Oficial Suplemento 24. 11 de septiembre del 2009, se ha establecido una acción afirmativa para promover la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad. Por lo que se concede a las personas que integran el grupo minoritario GLBTI, dos puntos adicionales en los concursos de merecimiento para diversos cargos, a través del artículo común 21 numeral f del Reglamento para el Concurso para Fiscal General del Estado. Designación del Fiscal General del Estado. En ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución de la República, expide la siguiente:

## **TÍTULO II DEL TRABAJO CAPITULO PRIMERO DE LOS DERECHOS**

LABORALES Artículo 1.- A continuación del Art. 42 del Código de Trabajo, se incluye el artículo que sigue: “Art. 42.A.- Prohibición de discriminación laboral a las minorías sexualmente diversas.- Se prohíbe a los empleadores, sean estas personas naturales o jurídicas, entes públicos o privados discriminar de cualquier forma dentro de los puestos de trabajo, sea exigiendo pruebas o documentos en relación a pruebas de VIH/SIDA o enfermedades catastróficas o de transmisión sexual, orientación sexual, identidad de género, identidad sexual, o cualquier otra situación que condicione o limite de cualquier manera los derechos de las personas que conforman la Comunidad GLBTI”. Artículo

2.- A continuación del Art. 42 del Código de Trabajo, se incluye el artículo que sigue: “Art. 42.B.- Prohibición de anuncios con naturaleza discriminadora. Los anuncios requiriendo aspirantes que se realicen a través de los medios de comunicación social o de cualquier forma, así como las solicitudes de empleo, no podrán contener requisitos que limiten o restrinjan las oportunidades para acceder a un puesto de trabajo a las personas que integran la Comunidad GLBTI, con excepción de las capacidades o conocimientos especializados que se exijan para cada puesto de trabajo.”

Artículo 3.- A continuación del Art. 42 del Código de Trabajo, se incluye el artículo que sigue: “Art. 42. C.- Prohibición de discriminación en procesos de selección de personal.- Se prohíbe a los empleadores, sean estas personas naturales o jurídicas, entes públicos o privados discriminar de cualquier forma en los procesos de selección de personal, a aquellas personas que tengan una orientación sexual, identidad de género, identidad sexual diferente a la heterosexual y al sistema binario sexo-genérico, no pudiendo proponer excepciones como la afectación del clima laboral, creencias religiosas, estado civil o cualquier otra excepción que implique un condicionamiento o limite los derechos de las personas que conforman la Comunidad GLBTI.”

Artículo 4.- A continuación del Art. 42 numeral 33 del Código de Trabajo, se incluye el artículo que sigue: “Art. 42. D.- Obligación de contratar personas sexualmente diversas.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona

con una orientación sexual diferente a la heterosexual, o una identidad de género o identidad sexual diferente a la que le correspondería en el sistema binario sexo-genérico, es decir, una persona trans (travesti, transgénero o transexual), en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores para las personas con orientación sexual diversa, y para personas trans, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales, establecidas en el artículo 122 del Código de Trabajo, van a revisar estos porcentajes cada año y podrán modificarlos en caso de que sea necesario. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales y será destinado a

fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de la Unidad de atención a Grupos Minoritarios GLBTI; y, el otro cincuenta por ciento se destinara a los Colectivos y Organizaciones de defensa de los derechos de las personas GLBTI para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley para la inserción laboral de personas que conforman el Grupo GLBTI.” Artículo 5.- A continuación del Art. 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se incluye el artículo que sigue“.

Art. 64. A.- De las personas sexualmente diversas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual, y a personas que tengan una identidad de género o identidad sexual diferente a la establecida en el sistema binario sexo-genérico (travestis, transgéneros, transexuales) , promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, (O Contratar un porcentaje mínimo de trabajadores de diversa orientación sexual, identidad de género o identidad sexual, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales, establecidas en el artículo 122 de este Código.) asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad

productiva y el desempeño laboral de una persona sexualmente diversa a pretexto de creencias religiosas o estereotipos sociales.

Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan acción afirmativa para evitar o remediar las añejas conductas discriminatorias aún existentes, y de plantear mecanismos que permitan prevenir políticas que atenten contra la igualdad de derechos y garantías. Además, el Ministerio de Relaciones Laborales procederá a efectuar capacitaciones a las organizaciones y colectivos de defensa de los derechos de la Comunidad GLBTI.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual, y a personas que

tengan una identidad de género o identidad sexual diferente a la establecida en el sistema binario sexo-genérico (travestis, transgéneros, transexuales) disponible para el trabajo, de conformidad con los resultados del censo nacional de personas GLBTI realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al y, el otro cincuenta por ciento se destinara a los Colectivos y Organizaciones de defensa de los derechos de las personas GLBTI para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley para la inserción laboral de personas que conforman el Grupo GLBTI.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la Unidad de atención a Grupos Minoritarios GLBTI; y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.”

Artículo 6.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones previstas en esta Ley.

Pudiendo la persona GLBTI afectada por la discriminación que se ha ejercido en su contra, acercarse a las organizaciones o Colectivos de defensa de los derechos de la

Comunidad GLBTI que brinden atención al usuario, y que hayan recibido capacitación por parte del Ministerio de Relaciones Laborales en temática de motivación y estrategias del buen servicio, para efectuar su denuncia y la Organización o Colectivo de defensa de los derechos de la Comunidad GLBTI podrá representar y/o patrocinar a la persona en el proceso administrativo o judicial que se inicie, o dirigirla a la Defensoría del Pueblo para que esta se haga cargo de este patrocinio.

**Artículo 7.- A continuación del artículo 64 del Código de Trabajo, se incluye el artículo que sigue:**

“Art. 64. A.- Prohibición de incluir disposiciones discriminatorias en el Reglamento de Trabajo. Se prohíbe la aprobación de Reglamentos Internos de Trabajo que contengan disposiciones discriminatorias. Se entiende como disposiciones discriminatorias a aquellas que constituyan una forma de violencia al generar un trato preferencial o inferior en cuanto a los derechos de las personas. Por lo tanto, aquellas disposiciones que penalicen o sancionen al homosexualismo, y a la identidad de género trans como formas de indisciplina o mala conducta, serán consideradas como discriminatorias. Se reconocerán a las personas GLBTI los mismos permisos que se conceden a personas heterosexuales para ausentarse justificadamente del lugar de trabajo por razones de ámbito familiar.

En caso de aprobación de un Reglamento Interno que contenga disposiciones atentatorias a los derechos de las personas se sancionara al Director Regional del Trabajo que apruebe este reglamento con una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general y el Reglamento no tendrá eficacia respecto de estas disposiciones.

## **CAPITULO III**

### **3.1. METODOLOGIA**

#### **3.1.1. Identificación de las variables**

#### **3.1.2. Variable Independiente**

- El colectivo Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

#### **3.1.3. Variable Dependiente**

- Su Inserción Laboral en las Empresas Privados de la ciudad de Portoviejo 2017.

#### **3.1.4. Tipo de estudio**

Esta investigación es de tipo cuantitativa, y para ello se utilizó el método bibliográfico, el método descriptivo, el método analítico descriptivo y el método estadístico.

### 3.2. Métodos

**Descriptivo:** Este método permitió esclarecer y evidenciar la realidad de forma clara, el cual permitió investigar la discriminación del colectivo LGBTI en el desempeño laboral de las empresas privadas, estas evidencias se obtuvieron mediante la aplicación de la encuesta como técnica investigativa.

**Analítico:** El método analítico servicio para hacer un estudio y realizar un análisis profundo de los resultados obtenidos, para determinar posibles soluciones al problema en estudio. Además se utilizó el software Excel que permitió tabular los resultados obtenidos de las encuestas, con ayuda de tablas y gráficos porcentuales que posteriormente contarán con su respectivo análisis para un mejor entendimiento.

**Bibliográfico:** Este método permitió acceder al respaldo bibliográfico de libros, revistas, artículos relacionados a las variables en estudio para realizar el posterior análisis y detectar posibles soluciones.

**Estadístico:** Este método permitió conocer el porcentaje de la población LGBTI que ha sido discriminada laboralmente.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Para desarrollar la investigación fue factible la utilización de las técnicas, entrevista, observación, recopilación documental, fuentes primarias y secundarias, tabulación de datos y encuesta a los involucrados de la problemática.

#### **3.4.2. Instrumentos**

- Ficha bibliográfica
- Cuestionario
- Guía de entrevista
- Guía de observación
- Representación grafica
- Diario de campo

### **3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.5.1. Población**

La población estuvo constituida por 1 directivo de las organizaciones LGTBI de Manabí, 10 representantes de cada grupo LGTBI de Portoviejo, 5 lesbianas, 5 gay, 5

transexuales, 5 bisexuales, 5 intersexuales y 5 empleadores siendo un total de 36 personas. La investigación se la ejecuto en los meses de febrero a marzo del 2017.

### **3.5.2. Muestra**

La muestra es de 36 personas, que corresponden al 100% de la población entrevistada. 1 directivo de las organizaciones LGTBI de Manabí, 10 representantes de cada grupo LGTBI de Portoviejo, 5 lesbianas, 5 gay, 5 transexuales, 5 bisexuales, 5 intersexuales y 5 empleadores siendo un total de 36 personas.

## **3.6. Recursos**

### **3.6.1. Humanos**

- Presidente de las Organizaciones de Manabí.
- Representantes de cada uno de los grupos de LGTBI de Portoviejo.
- Lesbianas, gay, transexuales, bisexuales, intersexuales de Portoviejo.
- Representantes de cada una de las empresas donde laboran personas del colectivo LGBTI.
- Miembros del Tribunal de tesis.
- Tutora.
- Autoras del proyecto.

### **3.6.2. Materiales**

- Libros.
- Internet.
- Material de oficina.
- Copias.
- Fichas.

## **CAPITULO IV**

### **4.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1.1. DESCRIPCION DEL PROCESO DE LA INFORMACION**

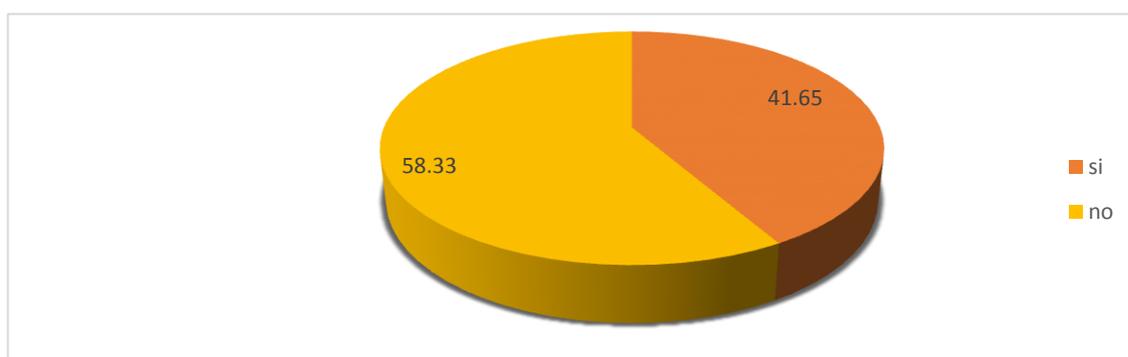
A continuación se presentan los resultados, obtenidos mediante la aplicación del instrumento creado para la presente investigación, los cuales muestran la percepción hacia las personas de la diversidad sexual en el ámbito laboral según un grupo de trabajadores pertenecientes a entidades privadas; los resultados muestran datos globales que ponen de manifiesto el trabajo realizado, además de una comparación por dependencias respecto a la percepción general de cada una de ellas. La información recopilada y extraída, de las respuestas de los 31 participantes durante el trabajo de campo, se presenta mediante la utilización de los datos estadísticos, contenidas en gráficos que permiten una rápida y comprensible visualización de los resultados obtenidos.

### Cuadro y Gráfico # 1

**¿Pertenece a algún grupo de la comunidad LGBTI de la ciudad de Portoviejo?**

Ítems	F	%
SI	15	41.65
NO	21	58.35
TOTAL	36	100

#### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

#### Análisis e Interpretación

De acuerdo a la Tabla y Gráfico: N° 1, que hace referencia a la siguiente pregunta: ¿Pertenece a algún grupo de la comunidad LGBTI de la ciudad de Portoviejo? los encuestados respondieron que: el 58.33% No, mientras el 41.65% restante Sí. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados no pertenecen a ningún colectivo. Por la

cual se debe desarrollar una investigación soporte para determinar las condiciones por las cuales no se ha reconocido por ningún colectivo, además de sectorizar su proceso en la construcción de su género

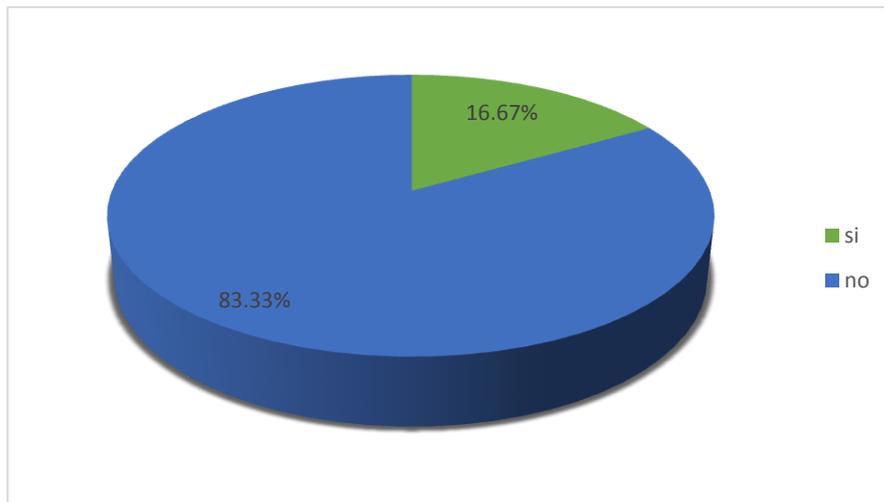
.

## Cuadro y Gráfico # 2

**¿Ha experimentado alguna forma de discriminación laboral en la empresa donde usted labora?**

Ítems	F	%
SI	6	16.67
NO	30	83.33
TOTAL	36	100

### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

### Análisis e Interpretación

Respecto a la Tabla y Gráfico: N° 2, referente a la pregunta ¿Ha experimentado alguna forma de discriminación laboral en la empresa donde usted labora? las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera, No el 83.33% y Si un

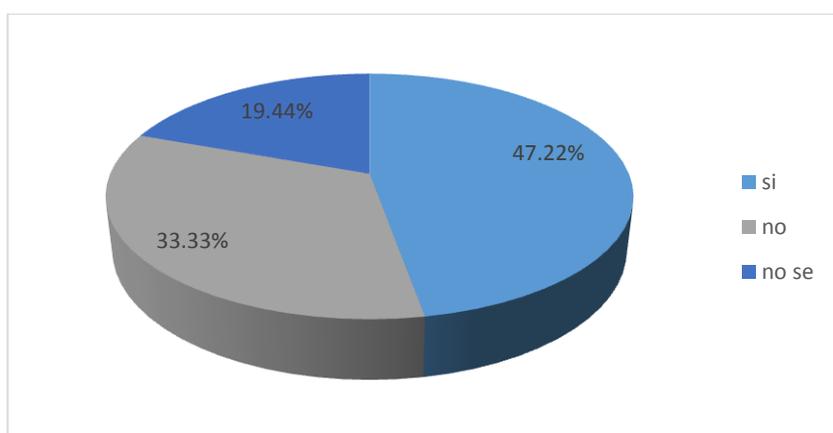
16.67%. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados no ha experimentado alguna forma de discriminación laboral en la empresa donde laboran.

### Cuadro y Gráfico # 3

**¿Conoce si en su centro de trabajo existen instancias y procedimientos para presentar denuncias por discriminación hacia personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales?**

Ítems	F	%
SI	17	47.22
NO	12	33.33
NO SE	7	19.44
TOTAL	36	100

#### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

#### Análisis e Interpretación

Según la Tabla y Gráfico: N° 3, que menciona la siguiente pregunta ¿Conoce si en su centro de trabajo existen instancias y procedimientos para presentar denuncias por

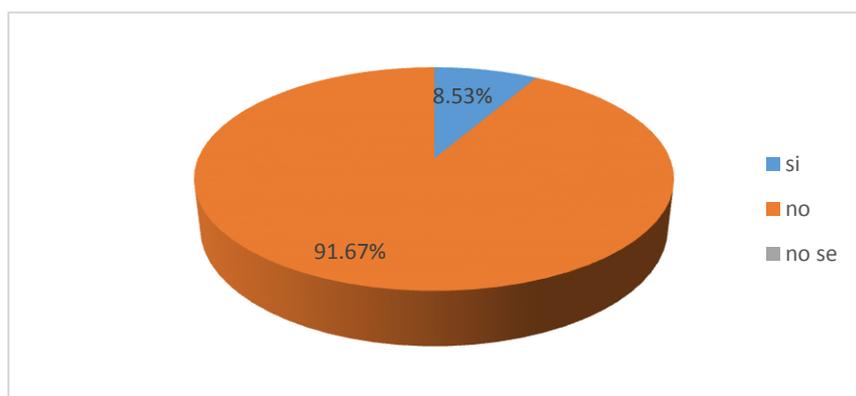
discriminación hacia personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales? los encuestados respondieron de la siguiente manera, con el 47.22% Si, el 33.33% No y el 19.55% restante No sé. Demostrando así que la mayoría de los encuestados si tienen conocimientos sobre la pregunta antes mencionada.

#### Cuadro y Gráfico # 4

**¿Hay diferencia dentro del ámbito laboral en el trato hacia una persona lesbiana, Gays, bisexual, transgénero, transexual e intersexual dentro de su empresa?**

Ítems	F	%
SI	3	8.53
NO	33	91.67
NO SE	0	0
TOTAL	36	100

#### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

#### Análisis e Interpretación

De acuerdo a la Tabla y Gráfico: N° 4, que menciona la siguiente pregunta ¿Hay diferencia dentro del ámbito laboral en el trato hacia una persona lesbiana, Gays,

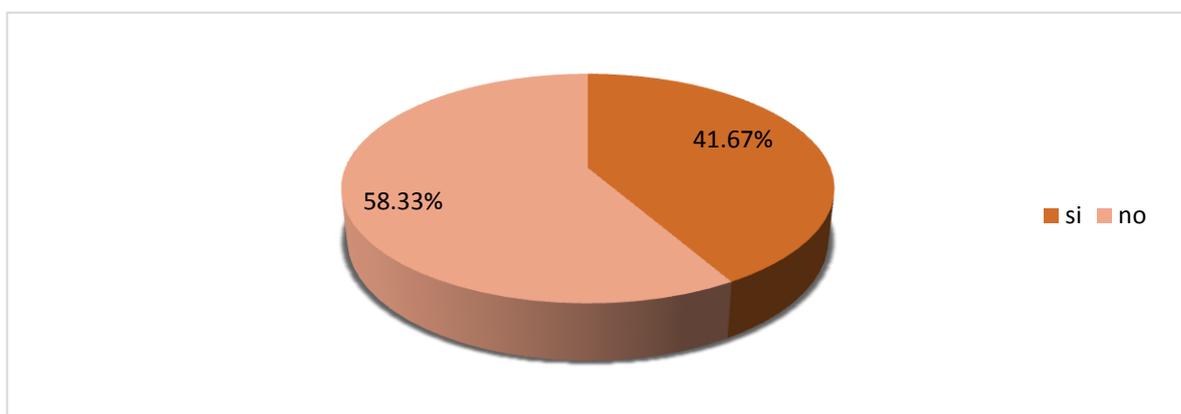
bisexual, transgénero, transexual e intersexual dentro de su empresa? Las personas encuestadas contestaron lo siguiente, No el 91.67% y el 8.33% restante Sí. Demostrando así que la mayoría de los encuestados no ha visto diferencia de trato en el ámbito laboral.

### Cuadro y Gráfico # 5

**¿Se le ha capacitado o conversado sobre las políticas de la empresa en relación con orientación sexual e identidad y expresión de género?**

Ítems	F	%
SI	15	41.67
NO	21	58.33
NO SE	0	0
TOTAL	36	100

#### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

#### Análisis e Interpretación

De acuerdo a la Tabla y Gráfico: N° 5, que menciona la siguiente pregunta ¿Se le ha capacitado o conversado sobre las políticas de la empresa en relación con

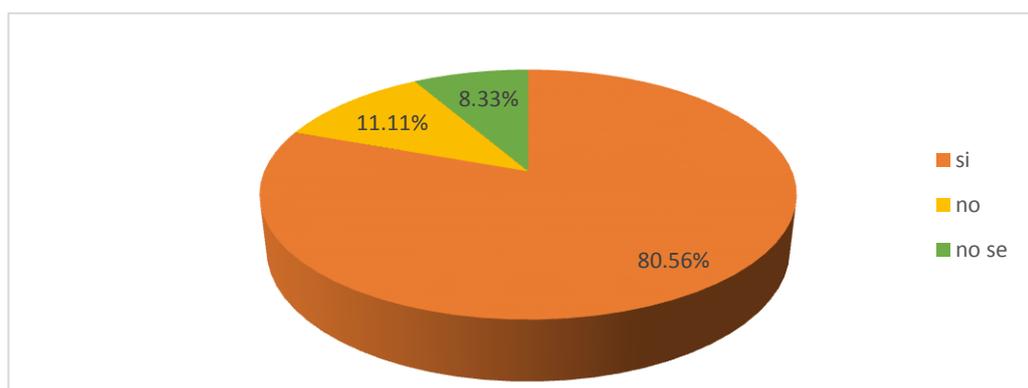
orientación sexual e identidad y expresión de género? Los encuestados respondieron de la siguiente manera, con un 58,33% No, mientras que el 41,67% Si. Esto demuestra que a la mayoría de los encuestados no se los ha capacitado ni conversado sobre la pregunta en mención.

### Cuadro y Gráfico # 6

**¿Hay beneficios o garantías que gozan las personas heterosexuales en su organización y las personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales?**

Ítems	F	%
SI	29	80.56
NO	4	11.11
NO SE	3	8.33
TOTAL	36	100

### Representación Gráfico Porcentual



FUENTE: El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

ELABORACIÓN: Las Autoras

### Análisis e Interpretación

Conforme a la Tabla y Gráfico: N° 6, que menciona la siguiente pregunta ¿Hay beneficios o garantías que gozan las personas heterosexuales en su organización y las

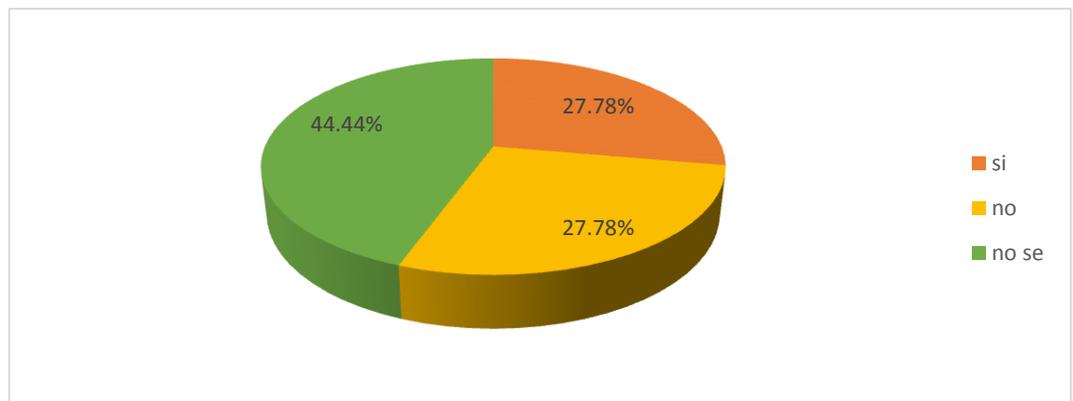
personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales? Los encuestados contestaron de la siguiente manera, el 80.56% Si, un 11.11% No, mientras el 8.33% No sé. Demostrando así que la mayoría de las personas encuestadas si gozan de los mismos beneficios y garantías que las personas heterosexuales.

### Cuadro y Gráfico # 7

**¿Hay organizaciones o grupos especializados en defender los derechos de los trabajadores lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales, y personas intersexuales dentro de su empresa?**

Ítems	F	%
SI	10	27.78
NO	10	27.78
NO SE	16	44.44
TOTAL	36	100

**Representación Gráfico Porcentual**



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

### **Análisis e Interpretación**

Lo que nos demuestra el Cuadro y gráfico # 7 que dice ¿Hay organizaciones o grupos especializados en defender los derechos de los trabajadores lesbianas, Gays,

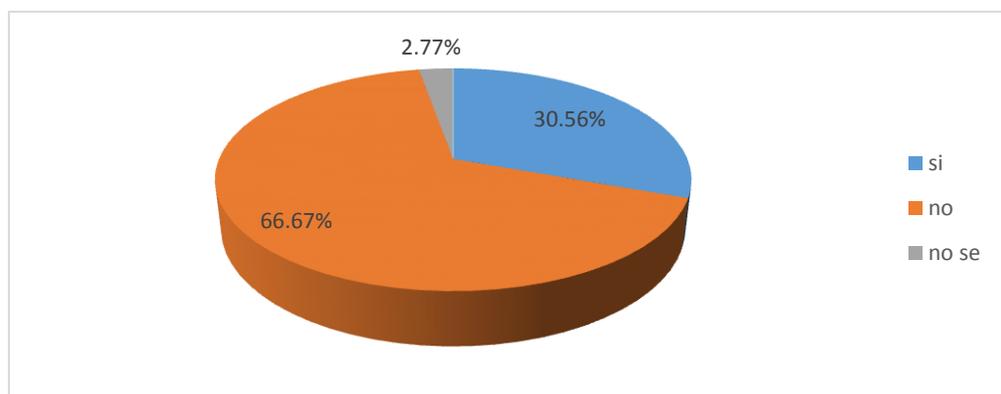
bisexuales, transgénero, transexuales, y personas intersexuales dentro de su empresa?, los encuestados contestaron así, con un 27.78% si, el 27.78% no y el 44.44% no sé. Esto demuestra que la mayoría no seba si hay o no organizaciones o grupos especializados en defender sus derechos.

### Cuadro y Gráfico # 8

**¿Su empresa realiza algún tipo de campaña acerca de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género?**

Ítems	F	%
SI	11	30.56
NO	24	66.67
NO SE	1	2.77
TOTAL	36	100

#### Representación Gráfico Porcentual



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

#### Análisis e Interpretación

La Tabla y Gráfico: #8 que se refiere a la pregunta ¿Su empresa realiza algún tipo de campaña acerca de la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad

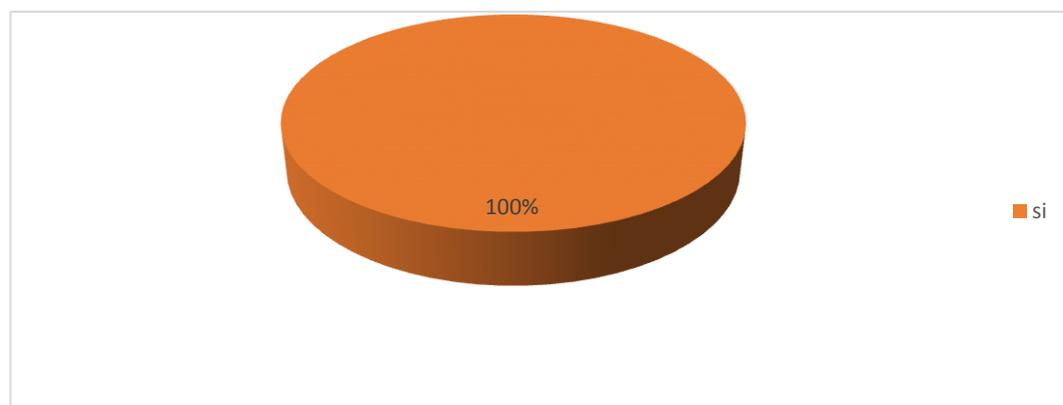
y expresión de género? Las personas encuestadas respondieron de la siguiente manera, con el 66.66% no, el 30.54% si y un 2.80% no sé. Esto nos muestra que la mayoría de las personas encuestadas en su lugar de trabajo no realizan algún tipo de campaña acerca de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género

### Cuadro y Gráfico # 9

**¿Le gustaría que la empresa donde labora realice alguna acción social o de voluntario en pro de las personas lesbianas, Gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales?**

Ítems	F	%
SI	36	100
NO	0	0
NO SE	0	0
TOTAL	36	100

**Representación Gráfico Porcentual**



**FUENTE:** El colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo

**ELABORACIÓN:** Las Autoras

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al gráfico y cuadro #9 referente a la pregunta ¿Le gustaría que la empresa donde labora realice alguna acción social o de voluntariado en pro de las

personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgenero e intersexuales? Todos los encuestados contestaron de la siguiente manera el 100% sí. Esto demuestra que todas las personas encuestadas si les gustaría que la empresa donde laboran realice alguna acción social o de voluntariado en pro de ellos.

#### **4.1.2. EXPOSICION Y DESCRIPCION DE RESULTADOS DE ACUERDO A OBJETIVOS ESPECIFICOS**

La investigación buscó caracterizar los diferentes colectivos LGBTI que se encuentran asentados en la ciudad de Portoviejo, para conocer su situación laboral dentro de las Entidades Privadas del Cantón antes mencionado, los resultados obtenidos se pueden generalizar a todos los colaboradores de esta, asimismo, los resultados son extrapolables a poblaciones de otras entidades cuyas características sean similares al objeto de estudio. Sin embargo los resultados no son aplicables a entidades privadas o entidades públicas de otros países, aun cuando estos tengan similares condiciones y contextos, esta investigación se ejecutó en la realidad en la capital manabita y las características específicas de la población objetivo. Como otra limitante, debido a las características del colectivo y su importancia, no se pudo contar con la participación de más de 50 participantes como se había planeado, por lo que se tuvo que reestructurar la muestra y disminuir la cantidad de individuos. Esta investigación puede ser utilizada como base para futuras investigaciones sobre el tema tratado con la finalidad de ampliar lo que se ha recabado, así como la aplicación para organizaciones públicas o privadas.

Es de mucha importancia conocer el pensamiento del personal respecto a este tema, ya que de esta forma se podrá lidiar de manera apropiada cuando se susciten

problemáticas como resultado de desacuerdo o rechazos hacia personas del Colectivo LGBTI. Siendo las entidades objetivos instituciones privadas, es de vital importancia conocer cuáles de los comportamientos de los colaboradores podrían afectar en la forma en la que se relacionan, no solo con sus compañeros de trabajo sino también con personas externas a las instituciones que tengan relación con las mismas.

Aunque cambiar la mentalidad de una población puede ser una tarea difícil, con el conocimiento apropiado se pueden brindar soluciones efectivas que permitan mejorar el ambiente en el cual se desarrollan, promoviendo un clima de respeto que refleje una imagen positiva de las entidades, ya sea evaluando mediante test psicosociales para conocer su situación social, laboral y económica de estos colectivo. Para los trabajadores sociales el conocer y sensibilizarse sobre el tema permite ir derribando barreras que dificulten la inclusión laboral de personas de diversa sexualidad, esto permitirá que no se vea la homosexualidad, bisexualidad, lesbianismo, intersexualidad o ser Transgeneros, como un impedimento para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

Estos profesionales, deben ser quienes fomenten ambientes incluyentes, con los cuales cada colaborador pueda crecer dentro de la empresa, en donde las capacidades y competencias sean fundamentales y no aspectos de la vida privada como la sexualidad.

Los resultados mostraron que, en general, las instituciones poseen una percepción positiva hacia personas de diversa sexualidad, lo que la convierte en un ente incluyente en materia laboral para las personas homosexuales, bisexuales y transgenero, promoviendo un clima apropiado y un trato equitativo, en donde la sexualidad no es relevante sino las capacidades de la persona para desarrollar sus labores efectivamente. Los casos en donde se presentó rechazo e incomodidad, por tener que tratar con personas de diversa sexualidad, fueron pocos, así que puede considerarse que estos no afectan la opinión general de los colaboradores.

#### **4.2. ALCANCE DE OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS**

El tema de la diversidad sexual, en especial sobre el colectivo LGBTI, genera cierta incomodidad en algunas personas de la sociedad portovejense, por lo que cuando una persona manifiesta ser de estos grupos es rechazado, en algunas ocasiones, tanto en el ámbito social como en el laboral, donde puede llegar a sentirse excluidos por parte de compañeros de trabajo, quienes por falta de información, prejuicios o creencias, les rechazan evitando relacionarse con ellos.

Algunas entidades privadas de la ciudad de Portoviejo se consideran conservadoras y por consiguiente se podría creer que tendrían una percepción negativa hacia las personas de diversa sexualidad, sin embargo, los resultados de la investigación mostraron que la percepción es muy positiva respecto a las personas de la diversidad

sexual. Los resultados obtenidos mediante la encuesta indican un rango positivo ya que en gran parte no se sienten discriminados.

Esto concuerda con lo investigado por Reyes (2012), identificó la percepción de personas de distinta orientación sexual respecto a su aceptación dentro de ambientes laborales, concluyendo que dichas personas se sienten aceptadas profesionalmente debido a sus habilidades, además reconocen que pueden ser discriminadas en algunos casos, predominando siempre la aceptación, dicha afirmación es similar con los resultados obtenidos en la presente investigación debido a que los datos estadísticos mostraron que si bien la mayoría de puntajes obtenidos se encuentran en los niveles positivos de percepción, algunos puntajes se pueden ubicar en el nivel negativo de esta, por lo que si estos colaboradores conviviesen laboralmente con una persona de diversa sexualidad podrían rechazarle.

En la investigación realizada por Monroy (2012) se determinó que existe diferencia estadísticamente significativa, en el nivel de rechazo hacia personas de distinta orientación sexual, entre un grupo de colaboradores, siendo las mujeres quienes presentaron un nivel de rechazo mayor al de los hombres, estos datos son diferentes a los obtenidos, puesto que en la investigación fueron las mujeres quienes contaban con una percepción positiva mayor en comparación con sus pares masculinos.

Como se pudo observar, la diversidad sexual, a pesar de ser un tema difícil de tratar, va poco a poco derribando barreras y de especial forma en el ámbito laboral, en

el cual las personas homosexuales, bisexuales o transgenero están siendo incluidas por sus capacidades laborales y no por su sexualidad; con lo cual se están generando ambientes incluyentes que permitan un óptimo desarrollo, tanto personal como profesional. Sin embargo queda todavía un largo camino por recorrer en materia de inclusión, así como tareas de sensibilización que permitan la integración total entre colaboradores, afianzando así las relaciones laborales.

Con la realización del presente trabajo investigativo se obtuvo:

- Contextualizando los principales factores internos y externos que se desarrollan en los espacios laborales del colectivo LGBTI se determinó los datos sociológicos que los involucran en el escenario socio-laboral.
- Caracterizando los principales colectivos existentes se pudo verificar su estado psicosocial y socio-económico dentro del contexto de la ciudad de Portoviejo.
- Evaluando los resultados obtenidos en los datos estadísticos, se realizó un informe dando a conocer su situación social, laboral y económica del colectivo LGBTI de la ciudad de Portoviejo.

## **CAPITULO V**

### **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- La reivindicación del género es una cuestión de derecho personal constitucional y sectorial por que los procesos de los seres humanos son dispersos, Cedeño, Mercedes (2017) indica que la construcción de la identidad del género produce una situación con perspectiva sociológica y de cuestiones que son analizadas desde la misma sociedad la cual transforma el modelo machista y sexista.
  
- Se logró analizar la situación laboral del colectivo LGBTI en las empresas privadas de Portoviejo, en lo cual se constató que la mayoría de estas personas laboran por su propia cuenta, como lo es el trabajo artesanal ( peluquería, chef, modistas, etc. ), son muchos los factores que conllevan a que ellos se dediquen a estas tareas.
  
- La situación laboral que viven las personas que integran el colectivo LGBTI en las empresas privadas de la capital manabita son muy satisfactorias, porque gozan de los mismos derechos que las personas heterosexuales, donde no se sienten discriminados, y son aceptados en su lugar de trabajo a pesar de su orientación sexual.

- Si bien estas personas trabajan por su propia iniciativa, es por el propio bienestar de ellas, al sentirse a gusto con lo que a ellos más les gustan, además de poseer habilidades en lo que realizan, y en muy pocos casos a no tener miedo de ser rechazados por la sociedad.
  
- Que en el ámbito laboral la diversidad sexual es un tema difícil de tratar, por cuanto prevalece cierto tabú de los empleadores, lo cual se observa en la población portovejense.
  
- En algunas instituciones se notó la curiosidad por la cual estuvieron de acuerdo que trabajen personas del colectivo LGBTI, a pesar de no haber capacitado a su personal para que no sea algo novedoso para ellos. Las empresas y el personal laboral están poco informadas del tema y eso es notable en los gráficos estadísticos de esta encuesta.
  
- En las entrevistas planteadas a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, se constató que han pasado una vida muy complicada, historias que reflejan la realidad que pasan muchos de ellos a la larga de su vida. Muchos han sabido superarse por sí mismos fuera de su ciudad natal buscando mejores caminos, otros aceptándose y recibiendo el rechazo de sus seres queridos.

- Las esperanzas son las que sobreviven de estas personas y se espera que a un futuro no muy lejano, la sociedad cambie, al menos en el mundo laboral, su manera y percepción de ver las cosas y de tratar al personal entrante en sus empresas.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Brindar el apoyo necesario a las personas que laboran en las diversas empresas de la ciudad de Portoviejo, para lograr de manera significativa hacer comprender que los colectivos LGBTI merecen tener igualdad de oportunidades que los heterosexuales, porque también presentan necesidades económicas y a su vez esto disminuiría el nivel de desempleo por parte de esta minoría en el cantón antes mencionado.
- Incentivar a las empresas a dar talleres y capacitaciones sobre igualdad y equidad de género, de diversidad sexual, de derechos humanos, entre otras a sus empleadores, además de realizar campaña contra la LGBTIfobia a nivel nacional y que trabajen en conjunto con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Evitar que se cometan delitos de lesa humanidad y psicológicos como la discriminación, la cual crea un conflicto interno en la empresa y sobre todo en la persona que está recibiendo este maltrato emocional diariamente. De esta manera lograr un ambiente sano y de bienestar para los empleadores.

- Concientizar a la sociedad a dar apoyo antes de maltratar, debido a que si todos ayudamos a que la situación cambie, tendremos una sociedad libre de prejuicios y ayudaremos a su vez a que disminuya el desempleo y aportando a que se dé una igualdad de derechos laborales.
  
- Desarrollar los talleres de capacitación con madurez y seriedad, para lograr un mayor interés por parte de los oyentes y a su vez aportar de manera significativa hacia el cambio.
  
- Incentivar la aceptación de esta minoría tanto al ámbito laboral y social por medio de la comunicación constante y del desarrollo del pensamiento personal.
  
- Crear un ambiente laboral armonioso en las empresas al producirse el ingreso de esta minoría de manera igualitaria, donde se respeten sus derechos y la propuesta planteada en los talleres quede presente en la memoria de los oyentes, de las empresas y al pensamiento del futuro.

## 6. PRESUPUESTO

El costo de la investigación fue de \$. 975.00 valor cubierto en su totalidad por las autoras del proyecto y distribuido de la siguiente forma:

Material de oficina	\$ 75
Libros	100
Movilización	100
Internet	100
Copias	200
Impresión y encuadernación	100
Trabajos de tesis (copias)	200
Imprevistos	100
TOTAL	975

## 7. CRONOGRAMA VALORADO DE ACTIVIDADES 2017

ACTIVIDADES	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Recursos		Valor
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Talento humano	Materiales	
Presentación del anteproyecto		x																											Autora de la investigación	Carpetas, hojas.	\$ 20.00
Aprobación del anteproyecto					x				x																				Tribunal de Revisión y evaluación	Carpetas, hojas.	\$ 15.00
Coordinación y revisión con el director de tesis					x	x				x				x	x			x				x		x					Autora de la investigación	Carpetas, hojas.	\$ 20.00
Recopilación documental						x	x			x	x					x													Autora de la investigación	Libros, revistas, internet	\$ 150.00
Elaboración del marco teórico							x	x	x																				Autora de la investigación	Libros, revistas, internet	\$ 200.00
Aplicación de encuestas y fichas											X	x																	-Autora de la investigación -Autoridades -Familias	Cuestionario estructurado	\$ 50.00
Análisis de los resultados obtenidos												x	x																Autora de la investigación	Encuestas y entrevistas	\$ 10.00
Elaboración de la tesis															x	x	x											Autora de la investigación	Libros, revistas, internet	\$ 400.00	
Entrega, análisis y aprobación de la tesis																											Tribunal de Revisión y evaluación	Carpetas, hojas.	\$ 30.00		
Sustentación de tesis																											Autora de la investigación	Tesis elaborada	\$ 80.00		
<b>Total</b>																															<b>\$ 975.00</b>

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, N. (2002). Percepción y vivencia de un grupo de personas homosexuales acerca de la sociedad, el Estado y la iglesia en Guatemala. (Tesis doctoral). Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Alfageme, A. (2016). Un país que cambia. EL PAÍS. Retrieved 10 November 2016, from [http://politica.elpais.com/politica/2015/06/23/actualidad/1435075099\\_139603.html](http://politica.elpais.com/politica/2015/06/23/actualidad/1435075099_139603.html)
- Anaut, S., Caparrós, N. & Calvo, J., (2008). Personas mayores y Exclusión Social. ALTER, Grupo de Investigación, Departamento de Trabajo Social. Universidad Pública de Navarra.
- Arnalte, A. (2003). Redada de violetas. La represión de los homosexuales durante el franquismo. Madrid: La Esfera de los Libros
- Asamblea, N. (2008). La Constitución del Ecuador. <http://www.asambleanacional.gob.ec/es>. Retrieved 28 March 2017, from
- BaidezAparicio, Nathan (2007). Vagos, maleantes...y homosexuales. La represión a los homosexuales durante el franquismo, Malhivern, La Garriga.
- Bardi, L., Leyton, C., Martinez, V., & Gonzales, E. (2005). Identidad Sexual: Proceso de definición en la adolescencia (1st ed., pp. 43 - 51). Chile: Colegio de Profesores de Chile A.G. Retrieved from <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731202502.pdf>
- Bernardo, Á. (2015). Homofobia en España: ¿cuál es la realidad? Hipertextual. Retrieved 10 November 2016, from <https://hipertextual.com/2015/09/homofobia-en-espana>

Bisexualidad en el trabajo. (2017). Bio sexualidad en el trabajo. Retrieved from Castaño Tierno, P. (2015). España, ese paraíso homosexual. eldiario.es. Retrieved 10 November 2016, from [http://www.eldiario.es/zonacritica/Espana-paraíso-homosexual\\_6\\_347575266.html](http://www.eldiario.es/zonacritica/Espana-paraíso-homosexual_6_347575266.html)

Chamberlan, B. (2009). Personas bi sexuales en el trabajo. Bisexual people in the workplace. Retrieved from <https://docs.google.com/a/felgtb.org/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZmVsZ3RiLm9yZ3xs>

Cleminson, R. (2000). "LOS INVISIBLES". Hacia una historia de la homosexualidad masculina en España 1840-2000. *International Journal Of Iberian Studies*, 13(9), 167-181.

Cómo España pasó de lobotomizar a los gays a ser el país más tolerante del mundo con la homosexualidad. (2016). *elplural.com*. Retrieved 10 November 2016, from <http://www.elplural.com/2016/02/07/como-espana-paso-de-lobotomizar-a-los-gays-a-ser-el-pais-mas-tolerante-del-mundo-con-la-homosexualidad>

Cortina, C. & Cabré, A. (2010). Las uniones homosexuales en España. Una caracterización sociodemográfica a partir del censo de 2001. *Papers. Revista De Sociologia*, 95(3), 565. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v95n3.48>

Delgado, S., & Young, C. (2012). Diferencias de actitud ante la homosexualidad entre los estudiantes universitarios de la Ciudad de México | *Odiseo*, Revista electrónica de pedagogía. *Odiseo.com.mx*. Retrieved 28 March 2017, from <http://www.odiseo.com.mx/articulos/diferencias-actitud-ante-homosexualidad-entre-estudiantes-universitarios-ciudad-mexico>

Escartón, J. (2016). España, a la cabeza del mundo en aceptación social de la homosexualidad. *ABC.es*. Retrieved 10 November 2016, from <http://www.abc.es/sociedad/20130609/abci-espana-pais-menos-homofobo-201306071931.html>

España, el país más tolerante del mundo con la homosexualidad pese al aumento de denuncias por agresión. (2016). *abc*. Retrieved 10 November 2016, from [http://www.abc.es/sociedad/abci-espana-pais-mas-tolerante-mundo-homosexualidad-pese-aumento-denuncias-agresion-201608231921\\_noticia.html](http://www.abc.es/sociedad/abci-espana-pais-mas-tolerante-mundo-homosexualidad-pese-aumento-denuncias-agresion-201608231921_noticia.html)

<http://bisexualidad.net/mundo-bisexual/la-bisexualidad-en-el-trabajo/>

# ANEXOS



Universidad Técnica De Manabí  
Facultad De Ciencias Humanísticas Y Sociales  
Escuela De Trabajo Social

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_ HOMBRE \_\_\_\_\_ MUJER \_\_\_\_\_ INTERSEXUAL\_\_\_\_\_

GÉNERO: FEMENINO\_\_\_\_\_ MASCULINO\_\_\_\_\_ OTRO\_\_\_\_\_

ORIENTACIÓN SEXUAL: HETEROSEXUAL\_\_\_\_\_ GAY

\_\_\_\_\_LESBIANA \_\_\_\_\_ BISEXUAL\_\_\_\_\_

OTRO \_\_\_\_\_

ÁREA DE LA EMPRESA DONDE LABORA: \_\_\_\_\_

**1) PERTENECE ALGÚN GRUPO DE LA COMUNIDAD LGBTI DE LA  
CIUDAD DE PORTOVIEJO**

SI.....NO.....NO SE.....

CUANTOS.....

**2) A EXPERIMENTADO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN  
LABORAL EN LA EMPRESA DONDE UD. LABORA**

SI..... NO..... NO SE.....

CUAL.....

**3) CONOCE SI EN SU CENTRO DE TRABAJO EXISTEN INSTANCIAS  
Y PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR DENUNCIAS POR  
DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS LESBIANAS, GAYS,  
BISEXUALES, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES E  
INTERSEXUALES**

SI..... NO..... NO SE.....

**4) HAY DIFERENCIA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL EN EL  
TRATO HACIA UNA PERSONA LESBIANA, GAYS, BISEXUAL,  
TRANSGÉNERO, TRANSEXUAL O INTERSEXUAL DENTRO DE LA  
EMPRESA**

SI..... NO..... NO SE.....

**5) SE LE HA CAPACITADO O CONVERSADO SOBRE LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

SI..... NO.....NO SE.....

**6) ¿HAY BENEFICIOS O GARANTÍAS QUE GOZAN LAS PERSONAS HETEROSEXUALES EN SU ORGANIZACIÓN Y LAS PERSONAS LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES O INTERSEXUALES?**

SI\_\_\_ NO\_\_\_ NO SE\_.....

**7) HAY ORGANIZACIONES O GRUPOS ESPECIALIZADOS EN DEFENDER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES, Y PERSONAS INTERSEXUALES DENTRO DE LA EMPRESA**

SI..... NO.....NO SE.....

**8) SU EMPRESA REALIZA ALGÚN TIPO DE CAMPAÑA ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

SI..... NO..... NO SE.....

**9) LE GUSTARÍA QUE LA EMPRESA DONDE LABORA REALICE  
ALGUNA ACCIÓN SOCIAL O DE VOLUNTARIADO EN PRO DE LAS  
PERSONAS LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNERO,  
TRANSEXUALES E INTERSEXUALES**

SI..... NO..... NO SÉ.....



## **PREGUNTAS DE ENTREVISTA A EMPLEADORES**

- 1) PORQUE CREE UD. QUE LAS PERSONAS LGBTI AL MOMENTO DE UNA ENTREVISTA LABORAL, NO ASUMEN SU ORIENTACIÓN SEXUAL?**

---

---

---

- 2) EXISTEN EN SU EMPRESA PLANES DE IGUALDAD O DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DISCRIMINACIÓN A LAS PERSONAS GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E INTERSEXUALES?**

---

---

---

- 3) LA POSICIÓN INSTITUCIONAL DE LA EMPRESA ES QUE A LA ORGANIZACIÓN NO LE IMPORTA LAS CUESTIONES**

**PERSONALES, LA ORIENTACIÓN SEXUAL DE SUS  
TRABAJADORES, SINO COMO DESEMPEÑAN SU TRABAJO?**

---

---

---

**4) HAY PREVENCIÓN SOBRE ACOSO LABORAL HACIA LAS  
PERSONAS LGBTI QUE LABORAN EN SU EMPRESA?**

---

---

---

**5) QUE IMPACTÓ HA TENIDO SU SISTEMA EMPRESARIAL A LA  
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS LGBTI?**

---

---

---



**PREGUNTAS DE LAS ENTREVISTAS A LÍDERES LGBTI**

- 1) COMO REPRESENTANTE DE LA COMUNIDAD LGBTI, CUÁL HA SIDO EL LOGRO MÁS RELEVANTE QUE HAN TENIDO EN EL ÁMBITO LABORAL?**

---

---

---

- 2) HA TRABAJADO EN CONJUNTO CON ALGUNA EMPRESA PRIVADA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS QUE PERTENECEN A LOS GRUPOS LGBTI?**

---

---

---

- 3) CREE USTED QUE LAS EMPRESAS PRIVADAS DISCRIMINAN A LAS PERSONAS POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL?**

---

---

---

- 4) CONOCE USTED CUANTOS GRUPOS LGBTI EXISTEN EN LA CIUDAD DE PORTOVIEJO?**

---

---

---

**5) HA SIDO DENUNCIADO ANTE LA LEY ALGÚN CASO DE DISCRIMINACION LABORAL A PERSONAS QUE PERTENECEN A LA COMUNIDAD LGBTI?**

---

---

## **EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**

**Transgenero Femenina-presidenta de la asociación LUVID, Manta 2017**

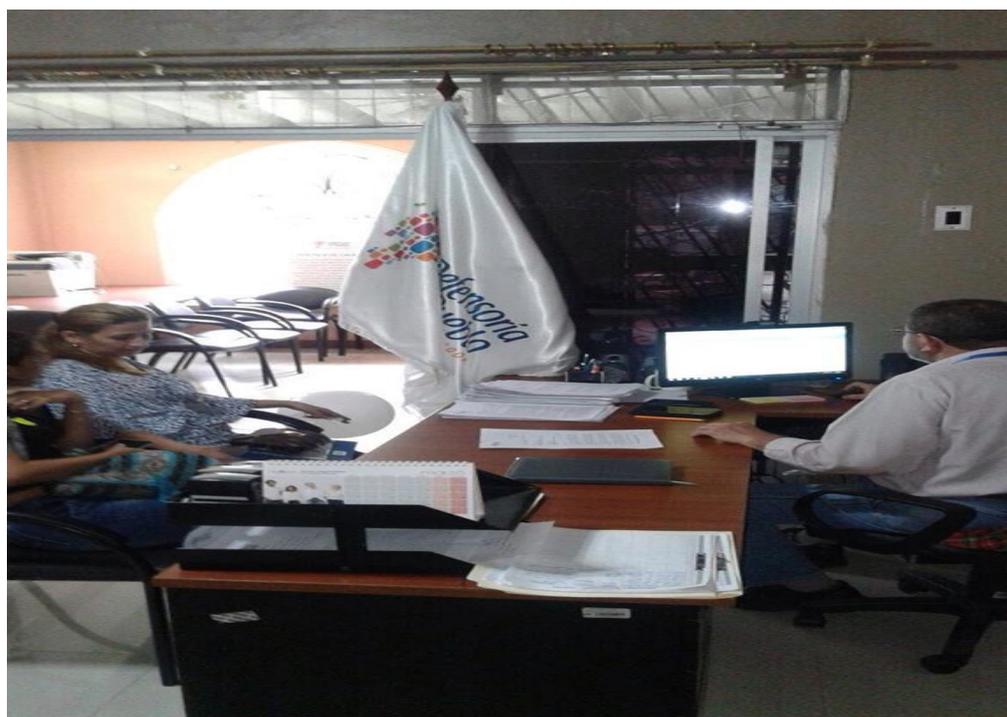


**Asistencia- Capacitación de la Defensoría Pública de Portoviejo 2017**





**Entrevista realizada al Director de la Defensoría Pública de  
Portoviejo.2017**





Trans miembro de la comunidad LGBTI.



Dr. Sergio Calderón, Rector del Colegio Tnte. Hugo Ortiz.



Richard Mendoza, representante y empleador del colectivo LGBTI



Taller y capacitación con el colectivo LGBTI, en la Defensoría Pública de Portoviejo.



Miembro del colectivo LGBTI.



Jahaira, Trans Representante de la comunidad LGBTI.

