



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

**“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE
INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y
TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”**

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

AUTORA:

Gigi Neumani Mayancela López

DIRECTOR:

Dr. Mauricio Paul Quito Ramón, Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2023

Educamos para Transformar

Certificación

Loja, 12 de julio de 2023

Dr. Mauricio Paul Quito Ramón, Mg. Sc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”**, previo a la obtención del título de **Abogada**, de la autoría de la estudiante **Gigi Neumani Mayancela López**, con **cédula de identidad** Nro. **0106973837**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dr. Mauricio Paul Quito Ramón, Mg. Sc.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Gigi Neumani Mayancela López**, declaro ser la autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 0106973837

Fecha: 13 de septiembre de 2023

Correo electrónico: gigi.mayancela@unl.edu.ec

Celular: 0939405316

Carta de Autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Gigi Neumani Mayancela López**, declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”**, como requisito para obtener el título de **Abogada**, autorizo el sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los trece días del mes de septiembre de dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Gigi Neumani Mayancela López

Cédula de identidad: 0106973837

Dirección: Barrio, el Paraíso, Calles: Guayas y 13ava Norte

Correo Electrónico: gigi.mayancela@unl.edu.ec

Teléfono: 0939405316

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Trabajo de Integración Curricular: Dr. Mauricio Paul Quito Ramón, Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente Trabajo de Integración Curricular lo dedico primeramente a Dios quien ha sido mi guía y mi fortaleza en cada uno de mis días.

A mis padres Elizabeth y Mauricio quienes, con su amor, paciencia y sacrificio me han acompañado en todo momento, inculcándome que hasta la tarea o trabajo más complicada puede lograrse si se lo realiza un paso a la vez, siendo de esta manera que he podido alcanzar varias metas en mi vida.

A mis hermanos Adrián, David y Justin que con su cariño, apoyo incondicional y cuidados han sido mi refugio en los momentos más duros de mi vida.

A mi pareja David que ha estado presente durante toda mi etapa universitaria aconsejándome, enseñándome y dándome su afecto, impulsándome a creer en mi misma.

Finalmente, a mis seres queridos, familiares y amistades que me impulsaron a ser mejor, siendo un gran aporte para mí.

Gigi Neumani Mayancela López

Agradecimiento

Es necesario recalcar mis agradecimientos y en actitud de gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, a la Carrera de Derecho y a cada uno de los docentes que con toda su algarabía me indujeron y transmitieron sus valiosos conocimientos en mi formación académica y por brindarme su amistad dentro y fuera de la institución.

De igual manera, a mi Director el Dr. Mauricio Paul Quito Ramón, Mg. Sc, quien, con sabiduría, profesionalismo y su don de gente, me dirigió y realizo valiosos aportes para la consecución del presente. Al Dr. Fernando Soto, quien me brindo todo su apoyo y guías necesarias, siendo de esta manera un aporte significativo para darle fin a mi formación jurídica. A mis padres, hermanos, mi pareja y demás familiares que me apoyaron y me impulsaron a concluir con éxito una meta más en mi vida profesional.

Finalmente, un sincero agradecimiento a la Comunidad LGBTIQ+ que me permitieron tener información valiosa para desarrollar este trabajo inclusivo.

Gigi Neumani Mayancela López

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de figuras	ix
Índice de tablas.....	ix
Índice de anexos	ix
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1 Orientaciones Sexuales.....	6
4.2 Género.	7
4.3 Comunidad LGBTIQ+	8
4.4 Discriminación	11
4.4.1 Discriminación laboral por género.....	12
4.4.2 Discriminación en el proceso de reclutamiento laboral	13
4.5 Inclusión	14
4.5.1 Inclusión Laboral	16
4.6 Sistema Laboral.....	17
4.6.1 Sector Público y Sector Privado.....	18
4.7 Principios de Yogyakarta	19

4.8 Línea de tiempo de los avances de los Derechos de la comunidad LGBTIQ+	20
4.9 Constitución de la República del Ecuador	25
4.10 Código del Trabajo	28
4.11 Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral	29
4.12 Ley Orgánica del Servicio Público.....	30
4.13 Políticas públicas en el ámbito laboral	31
4.14 Plan de Acción de Diversidad LGBTIQ+	33
4.15 Agenda Joven LGBTIQ+ para la inclusión.....	34
4.16 Tratados Internacionales.....	35
4.16.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	35
4.16.2 Organización Internacional del Trabajo e Igualdad de Género	37
4.17 Derecho Comparado.....	37
4.17.1 Proyecto de ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans (Ecuador)	38
4.17.2 Ley 27.636 “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (Buenos Aires-Argentina).....	40
4.17.3 Ley N° 5328, Ley Provincial de Promoción de Empleo Formal para Personas Trans en los Ámbitos Públicos (Río Negro)	42
4.17.4 Ley 19.684, Ley Integral para Personas Trans (Uruguay)	43
5. Metodología.....	47
5.1 Materiales Utilizados.....	47
5.2 Métodos	47
5.3 Técnicas.....	48
5.4 Observación Documental	49
6. Resultados	50
6.1 Resultados de las Encuestas	50
6.2 Resultados de las Entrevistas	59
6.3 Estudio de Casos	67
7. Discusión	76

7.1 Verificación de los objetivos	76
7.1.1 Verificación de Objetivo General.	76
7.1.2 Verificación de Objetivos Específicos	77
8. Conclusiones.....	80
9. Recomendaciones.....	82
9.1 Lineamientos Propositivos	84
10. Bibliografía.....	86
11. Anexos.....	90
 Índice de figuras:	
Figura 1. Representación Gráfica.....	50
Figura 2. Representación Gráfica.....	52
Figura 3. Representación Gráfica.....	54
Figura 4. Representación Gráfica.....	55
Figura 5. Representación Gráfica.....	57
Figura 6. Representación Gráfica.....	58
 Índice de tablas:	
Tabla 1. Cuadro Estadístico.....	50
Tabla 2. Cuadro Estadístico.....	52
Tabla 3. Cuadro Estadístico.....	53
Tabla 4. Cuadro Estadístico.....	55
Tabla 5. Cuadro Estadístico.....	57
Tabla 6. Cuadro Estadístico.....	58
 Índice de anexos:	
Anexo 1. Encuesta profesionales Derecho.....	90
Anexo 2. Entrevistas profesionales de Derecho.....	92
Anexo 3. Certificado de traducción del resumen	93

1. Título

“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”

2 Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular lleva por título; “ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”, el interés por desarrollar este tema surge a partir de la observación y análisis que he realizado sobre los distintos conflictos tanto socio-jurídicos a los que son sometidos los miembros de la comunidad LGBTIQ+, en específico las personas Trans.

El estudio tanto jurídico como doctrinario realizado demuestra que efectivamente esta discriminación de género existe, siendo excluidos en varios ámbitos entre ellos el laboral, tanto en el sector público como en el privado, ya que, mediante la observación e información obtenida se demuestra la inexistencia de estas personas en puestos de trabajos formales, esto debido al estigma y rechazo que hay en contra de la diversidad de orientaciones sexuales.

Lo cual da paso a que se vulneren distintos derechos, provocando una falta de inserción de personal trans, evitando de esta manera que puedan tener una vida digna y orillándolos a trabajos informales.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce los derechos laborales y el derecho a la no discriminación, los mismos que se irrespetan al momento de no exigir y cumplir con una inserción laboral igualitaria, quedando solamente en enunciados.

En el presente trabajo se aplicaron diversos materiales y métodos que permitieron el efectivo desarrollo de esta investigación, mediante entrevistas a miembros de la comunidad LGBTIQ+, además de encuestas dirigidas a profesionales del derecho cuyos resultados se logran constatar en la verificación de los objetivos, llegando a conclusiones y posterior a ello en el planteamiento de recomendaciones y lineamientos propositivos en donde se sugiere implementar dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país como son el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público una normativa de reserva e inserción laboral para las personas transexuales, transgéneros y travestis y la creación de una política pública nacional inclusiva en temas de orientación e identidad sexual, en ámbitos como: salud, empleo, seguro social, educación, entre otros.

Palabras Clave: Transgénero, Travestis, Transexual, Discriminación, Exclusión laboral, Sistema laboral público y privado.

2.1 Abstract

The present curricular integration project is titled "Juridical-Doctrinal Analysis of the Non-Inclusion of Transvestite, Transsexual, and Transgender Individuals in the Public and Private Labor Sectors." The basis for initiating this research emanates from a discerning examination and analysis of the multifaceted socio-legal challenges faced by constituents of the LGBTIQ+ community, with a specific focus on individuals identifying as Transgender.

The conducted study, covering both juridical and doctrinal dimensions, provides evidence of the presence of gender-based discrimination. This discriminatory practice is evident across various sectors, including the domain of labor, which includes both the public and private spheres. Through meticulous observation and gathered information, the non-inclusion of these individuals in formal employment positions is observable. This phenomenon can be attributed to the prevailing stigma and pervasive bias directed against a spectrum of sexual orientations.

The Constitution of the Republic of Ecuador recognizes labor rights and the right to non-discrimination, which are compromised when equal employment integration is not demanded and maintained, remaining merely as statements.

The present research work employed various materials and methods that facilitated the effective progression of this study. This involved conducting interviews with members of the LGBTIQ+ community, in addition to surveys targeted at legal professionals. The outcomes of these efforts are substantiated through the achievement of the research objectives, culminating in conclusions. Subsequently, recommendations and proactive guidelines are formulated, and within this context, it is suggested to introduce within the legal framework of our nation, specifically within the Labor Code and the Organic Law of Public Service, a regulation concerning reserved opportunities and employment integration for transgender, transsexual, and transvestite individuals. Furthermore, the creation of an inclusive national public policy regarding aspects of sexual orientation and identity is proposed, spanning diverse domains such as healthcare, employment, social security, education, and more.

Keywords: *Transgender, Transvestites, Transsexual, Discrimination, Labor Exclusion, Public and Private Labor System*

3 Introducción

El presente Trabajo de Integración Curricular titulado “**Análisis jurídico-doctrinario sobre la falta de inclusión de personas travestis, transexuales y transgéneros en el sistema laboral público y privado**”, analiza la situación de desigualdad laboral y social de estas personas en el país, debido a que sufre como sujeto todas las violencias propias de una mujer y en otros casos de hombre, además de las particulares de ser una persona trans, ya que son considerados distintos por no estar acorde a los lineamientos humanos implantados culturalmente de generación en generación.

La estigmatización, la falta de socialización y charlas sobre las orientaciones sexuales y de que estas deben ser respetadas, provocan que en su mayoría no se les otorgue una oportunidad laboral apropiada. El Ecuador al ser un Estado constitucional de derechos que además reconoce que todos somos iguales sin distinción alguna como lo establece el art 11.2 La Constitución de la República del Ecuador, se le endilga la obligatoriedad de hacer respetar los derechos, entre ellos los laborales, mismos que se encuentran vulnerados y limitados para esta comunidad.

En el presente trabajo se verificó un objetivo general que consiste en: Desarrollar un estudio jurídico y doctrinario que demuestre la falta de inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgéneros.

Además, se verificó los objetivos específicos: el primer objetivo específico: Demostrar la existencia de la discriminación que viven las personas trans, travestis miembros de la comunidad LGBTI; el segundo objetivo específico: Demostrar que las personas son excluidas social y laboralmente por su orientación sexual y el tercer objetivo específico: Analizar la necesidad de implementar dentro del Código Laboral una propuesta favorable a la diversidad de género, como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad de las personas trans, travestis miembros de la comunidad LGBTI.

La presente tesis se encuentra estructurada por el Marco Teórico de la siguiente manera: definición de Orientación sexual, Género, Comunidad LGBTIQ+, Discriminación, Inclusión, Sistema Laboral, Principios de Yogyakarta, análisis de distintas leyes entre ellas; La Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público, Plan Acción de Diversidad LGBTI+, Agenda Joven LGBTIQ+, Tratados internacionales y Derecho Comparado.

Además, se conforma por materiales y métodos que fueron de gran ayuda para la obtención de información, de igual manera, las técnicas de encuestas y entrevistas, también el estudio de

casos, que permitieron tener una respuesta óptima y clara sobre la fundamentación del presente trabajo y con ello la verificación del objetivo general y los tres específicos.

Al final se exponen las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron de todo el estudio y análisis realizado, los mismos que permitieron desarrollar los lineamientos propositivos, con la finalidad de garantizar los derechos laborales, académicos y financieros de las personas transexuales, transgénero y travestis del país.

4 Marco teórico

4.1 Orientaciones Sexuales

Las palabras orientación sexual se utiliza para definir la capacidad humana, de poder sentir y tener algún tipo de atracción sexual o sentimental hacia una persona con un género que puede ser distinto o similar al nuestro, la misma que vamos desarrollando y determinando conforme a las experiencias y vivencias personales en el transcurso de nuestra vida, es por esto que la Asociación de Psicología Americana define que:

La orientación sexual, se entiende como la inclinación emocional o sexual hacia otra persona, que discierne de otros factores como pueden ser el sexo biológico, es decir, la etiqueta que nos imponen al momento de nacer (hombre o mujer) que incluye los roles que deben desarrollar cada sexo y otro factor que es el de la identidad sexual que se refiere a como nos auto percibimos y como lo exteriorizamos (APA, 2013).

Esta organización hace énfasis al establecer que cualquier tipo de atracción que tenga una persona hacia otra, no tiene relación alguna con el sexo determinado biológicamente, es decir, independientemente de si es hombre o mujer y tampoco se debe definir en base a normas culturalmente implantadas. Dando a entender que depende de nosotros la decisión sobre nuestra orientación y está en nosotros poder determinar hacia quienes sentimos atracción sin que esto cause ningún tipo de daño moral a nadie.

Como seres humanos buscamos la felicidad absoluta y por ello al momento de ver hacia el horizonte, identificamos que queremos ser, como serlo y hacia dónde dirigirlo. Es el rumbo que le damos a nuestros deseos eróticos y emocionales, es decir, la inclinación o deseo que tenemos hacia una persona, y puede darse de manera heterosexual, homosexual o bisexual (Alberto, 2005). Es decir, que este sentido lo hallamos en medida que vivimos cada una de nuestras etapas, desde las escolares hasta la vida adulta en donde nuestras experiencias sexuales y emocionales nos permitieron tener un tipo de conexión con otra persona, indistintamente de cual sea su género u orientación sexual.

“La orientación sexual es definida como la inclinación o preferencia hacia miembros del sexo opuesto (heterosexualismo), del mismo sexo (homosexualismo) o de ambos sexos (bisexualismo)” (Kirkpatrick, 2000).

Este autor clasifica las orientaciones sexuales en tres grupos como son; heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad, siendo estos los tipos de orientaciones sexuales más comunes hasta la actualidad.

Existen más autores y distintas aportaciones acerca de las orientaciones sexuales por ejemplo Torres los clasifica en: bisexuales, que son aquellas personas que tienen una orientación sexual conexas hacia individuos de uno y otro sexo inclusive pueden sentir atracción hacia personas homosexuales, la pansexualidad que es una atracción hacia una persona o un objeto, la asexualidad que hace referencia a las personas que no experimentan atracción o no tienen la necesidad de tener contacto de algún tipo, esto no quiere decir que estas personas no sienten deseo o excitación, sino que simplemente no tienen la necesidad de ser correspondidos.

La demisexualidad que corresponde a las personas que necesitan entablar un vínculo emocional para poder entablar una relación, la lithsexualidad que son grupos de personas que pueden tener atracción hacia otra persona, pero no necesitan ser correspondidos, la autosexualidad que se refiere al amor propio, antrosexualidad que identifica a las personas que experimentan su sexualidad sin saber en qué categoría identificarse y/o sin sentir la necesidad de clasificarse en ninguna de ellas.

La polisexualidad es la atracción hacia varios grupos de personas con identidades de género concretas y la asexualidad que se refiere a la falta de atracción sexual que muchas de las veces puede no llegar a ser considerado debido al ser una negativa a la atracción (Torres, 2016).

En esta agrupación se detallan distintas inclinaciones sexuales, desde personas que no necesariamente necesitan ser correspondidos ni emocional ni sexualmente por otra, hasta aquellos que prefieren el amor propio, puntualizando que la orientación sexual de un individuo es una decisión personal, es decir, que el género biológico no puede ni debe definir hacia quien sentirnos atraídos o como debería ser nuestra personalidad y de igual manera ninguna persona puede irrespetar nuestros derechos a expresarnos física y emocionalmente.

4.2 Género

El género se podría definir como la cimentación cultural que ha llevado a cabo la sociedad a lo largo de los años para de esta manera determinar la idea de que únicamente existen dos tipos de géneros y por lo tanto lo que este fuera de esos lineamientos no se consideraría normal y no sería bien visto dentro de un círculo social, excluyendo así a todo aquel que se identifique con una identidad atípica.

La organización Parenthood sostiene que, Género es la forma en la que la humanidad cree que debemos percibirnos y considerarnos para de esta manera actuar como niña y mujer, y niño y hombre, existen varias culturas y por ende de creencias en donde cada quien tienen sus normas y a ellas deben sujetarse cada persona según cual sea su género, por ejemplo, muchas

culturas creen que los hombres deben ser más agresivos que las mujeres y los alientan a serlo (Parenthood, 2022).

Esta organización se caracteriza por apoyar a distintos grupos y colectividades por el mundo y han logrado determinar que, como personas lo que no nos debería definir es la época y el lugar en la que nos encontramos debido a que, esta impone con arbitrariedad las características y responsabilidades de cada sujeto. Puesto que, se normaliza el hecho de que los hombres al tener que ser sujetos agresivos muy pocas veces se les permite mostrar debilidad y en el momento que lo son se los compara con una mujer, mientras que la mujer debe ser delicada y dedicarse únicamente al hogar y a criar hijos.

El tratadista Stolle destaca que: La identidad de género, no se establece por el sexo biológico, sino por el contrario se establece por haber vivido las experiencias y costumbres que le correspondía a ambos sexos y definirse por uno de ellos (Stolle, 1968). EL vivir, sufrir y sentir forja en nosotros una red de conocimiento que vamos edificando y mejorando a nuestro beneficio y antojo, hasta encontrar satisfacción en lo que hacemos sin necesidad del beneplácito de terceros, mientras estos no salgan perjudicados, tenemos derecho a buscar y tener nuevas experiencias que nos regocijen.

El escritor Vieyetz define que la identidad de género, “Se trata de un sentimiento de pertenencia, real o imaginaria, a un grupo humano caracterizado por varios elementos comunes” (Vieyetz, 2011). Refiriéndose al sentimiento de identidad cuando logramos encontrarnos con un grupo o una comunidad que nos hace sentir complacidos e incluidos, porque tienen las mismas características o apreciación hacia los sentimientos y creencias que tenemos.

Desde hace un tiempo atrás la identidad de género ha roto esquemas sobre una visión cerrada acerca del sexo-genérico que se encontraba limitado solamente en ser hombre o mujer y en la actualidad se ha abierto a otros horizontes que ha permitido a las personas desarrollarse y establecer su identidad de manera libre.

4.3 Comunidad LGBTIQ+

Las siglas LGBTIQ+ reúne la diversidad de orientaciones sexuales que existen hasta la actualidad y que no se sienten identificadas con la concepción de género considerada habitual logrando de esta manera que ninguna se sienta excluida y sobre todo que sean reconocidas.

Las iniciales LGBTI se han utilizado para denominar de forma inclusiva a todo el grupo de personas que se encuentran identificadas como lesbianas, gay, bisexuales o transgénero o aquellos/as incluyendo a las personas que no tienen definida su sexualidad

y/o identidad de género. Las letras no se ordenan de una manera en específico (GLBT, por ejemplo), es posible incluir letras como, por ejemplo, “T” de intersexo (antes conocido como hermafroditismo), “Q” de queer (“raro” en inglés) o de questioning, y “A” de aliados que no son LGBT pero que los/las apoyan (LGBTQIA) (Padrón, 2021).

Las siglas nos permiten de manera abreviada y sencilla poder conocer y enumerar los grupos que conforman esta colectividad, representando las iniciales de los distintos miembros, estas surgen en los años noventa, iniciando con LGB, refiriéndose a lesbianas, gays y bisexuales para posterior a ello poco a poco ir adquiriendo más géneros, incluyendo la sigla A por las personas que apoyan a la comunidad llegando a ser aliados sin la necesidad de cambiar su orientación sexual, las iniciales busca brindar apoyo y una inserción de todos los grupos en su mayoría, además, es necesario recalcar que el orden de los comandos no altera el producto es decir, como se desee usar las siglas, no afecta el significado, lo importante aquí es incluirlos dentro de la terminología.

En lo que respecta a esta investigación el grupo en estudio son las personas trans y travestis ya que, al ser sujetos más visibles, son los afectados en el momento de una contratación laboral, el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador define que: “Los transexuales que, a más de su expresión de género masculina o femenina realiza intervenciones en su cuerpo que la alejan de su biología original” (INEC, 2013).

Y a su vez los clasifican en: Mujeres Transexuales, se identifican como aquellas que tienen una transición de ser un hombre a ser una mujer en todas las formas en apariencia, voz y contextura. Mediante intervenciones médicas, mediante hormonas femeninas y también cirugías estéticas como implantes de senos y la de reasignación genital y en Hombres Transexuales, en este caso son aquellos que pasan de mujer a hombre, realizando intervenciones en su cuerpo pasando por una transición estética corporal masculina, al igual con hormonas masculinas (testosterona) y cirugías estéticas como el retiro de senos y también reasignación genital, es decir, tener miembro masculino (INEC, 2013).

Este término se utiliza para referirse a las personas que se someten a un proceso de transición mediante medicamentos o cirugías realizando un cambio significativo en su cuerpo, en su voz haciéndola más fina o más gruesa dependiendo de la orientación que quieran definir, rostro en donde sus estructuras faciales se verían alteradas volviéndolas más finas y delicadas o gruesas con vellosidades, expresiones y vestimenta la misma que en la mayoría de casos incluye operaciones para cortar o aumentar los órganos sexuales con el fin de parecerse al sexo contrario y usar prendas de vestir que les permita apreciar más su cambio.

En décadas pasadas las personas trans eran sujetos de estudio, ya que su orientación era tomado como un problema mental, por ejemplo el Dr. Hirschfeld en su libro el fenómeno de la transexualidad acuñó el termino alemán “Transsexualismus”, estableció este término con la finalidad de determinar que: “La transexualidad se trata de una Psicopatología, es decir, comportamientos considerados anormales puesto que, transforma radicalmente con lo que se caracteriza como una norma social en una época particular, por decir, una enfermedad mental” (Hirschfeld, 1923). Debido a esto se utilizaba instituciones psiquiátricas y centros para “curar” la homosexualidad a una persona, mediante actos de torturas violentando todos los derechos humanos que en años recientes han sido erradicados en su mayoría. Por otra parte, las personas transgénero son las personas que toman el comportamiento del sexo contrario actuando y vistiendo de manera similar, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sostiene que:

La persona que desarrolla un género distinto al implantado por la sociedad la cual puede ser; transgénero femenina, es decir una persona que biológicamente fue reconocida como hombre y toma todas las características desde vestimenta, maquillaje y cabello que la lleven a identificarse como una mujer y transgénero masculino, persona reconocida biológicamente como mujer y que toma todas las medidas necesarias como pueden ser el comportamiento, el trato y estética para parecerse a un hombre (INEC, 2013).

El vocablo se refiere a las personas cuya identidad de género difiere del implantado al momento de nacer por motivo de que no se encuentran de acuerdo o cómodos con la apariencia atípica y que esta a su vez no se identifica con su orientación sexual, por ello adoptan las medidas necesarias para apegar su imagen lo más parecido posible a una con la que se sientan a gusto y crean apropiado.

Finalmente, las personas travestis son aquellas que no cambian su aspecto mediante intervenciones, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que se encarga de promover el conocimiento de los derechos, define que son: “Personas que gustan de presentar un aspecto, mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes, considerados socialmente como propios de un género diferente al suyo” (CNDH, 2019).

Este grupo de personas, se identifican mediante la utilización de prendas de vestir, además de actitudes, gestos y comportamientos que se podrían definir como del sexo contrario, es necesario recalcar que el travestismo no indica que la persona sea homosexual en algunos casos, en ciertas ocasiones puede decidir hacerse modificaciones físicas.

La diferencia de una persona travesti es que, varía entre personalidades existen personas que se travisten a diario porque de esa manera se identifican y se sienten más a gusto en cambio, hay personas que pueden vestirse de vez en cuando en situaciones distintivas como es el caso

de las personas drag que por lo general lo hacen en eventos como a manera de arte. Es necesario entender que realizan esta actividad de manera voluntaria, sin ánimo de ofender a nadie simplemente pretenden sentirse a gusto, además, reconocen que aman y aceptan su cuerpo, sin ningún tipo de conflicto.

4.4 Discriminación

La discriminación se refiere al acto de desigualdad que realiza el sujeto A en contra del sujeto B siendo esto perjudicial ya que, provoca daños físicos y psicológicos y por lo general se realiza porque el sujeto B tiene características específicas que no son del agrado del sujeto A, el diccionario de la real lengua española, ofrece dos definiciones. “Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra;”. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona de una colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera” (RAE, Diccionario de la Real Academia Española , s.f.).

Es regular encontrar dentro de una sociedad distintos grupos unificados entre sí que comparten ideologías, rasgos o creencias similares, entonces, siempre es el grupo mayoritario el que violenta abruptamente al grupo minoritario, siendo discriminantes por creer que sus normas culturalmente implantadas son mejor y que lo demás es inapropiado, llegando a sentir desprecio o aberración hacia el colectivo en desventaja, logrando incluso afectar sus derechos y libertades fundamentales como son; derecho a la vida, educación, participación política, libertad de expresión, etc.

La discriminación es un proceder errático de las personas en donde sus actitudes se basan en la formación cultural que se ha repetido de manera sistemática y que se ha extendido de manera generalizada, en donde una persona tiene desprecio en contra de una persona o grupo de personas basándose en el estigma y negativa de aceptación que se tiene hacia este grupo minoritario y que por ende lo pone en situación de desventaja provocando daños en sus derechos y libertades (Zepeda, 2004).

Dicha conducta se asocia con actos de desprecio, aversión y estigma hacia una comunidad o grupo, es decir, la sensación de faltar el respeto o reconocimiento que se ha repetido sistemáticamente de generación en generación, en donde falta un mejor ejemplo de sociedad, en donde existan valores, una correcta educación y un sistema que demuestre que es posible que todos seamos tratados por igual, y eso radica en igualdad de oportunidades.

El tratadista Gilberto Giménez identifica que: “La discriminación social es un concepto genérico que reviste tres figuras analíticamente distinguibles: el etnocentrismo, la intolerancia social y el prejuicio de inferioridad” (Giménez, 2007).

En su ensayo explica que, el etnocentrismo se refiere a la actitud de un grupo que utiliza un mecanismo de ende psicológico en donde de manera ciertamente inconsciente nos conlleva a considerar que nosotros o nuestro entorno social son mejores y por ende superiores llevándonos a interpretar a otras culturas o comunidades forjando un criterio negativo, por otra parte, la intolerancia social sería cuando se falta el respeto a las prácticas, gustos o creencias distintas a las nuestras, rechazando a todo lo que sea diferente considerando que estos pueden ser una amenaza.

Por último, el prejuicio de inferioridad que es la percepción que tenemos sobre nosotros mismos que lleva a la negativa, desvaloración y la falta de aceptación propia que nos hace débiles y da paso a que seamos gobernados y controlados por los grupos mayoritarios por sus características, diferencia de género, etc., que desde nuestra percepción son mejores a los nuestros.

4.4.1 Discriminación laboral por género

Esta clase de discriminación es una situación de conjuntos de causas complejas que se infringen hacia otra persona basándose en la convicción de creer que un género es más preponderante que los demás. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo sostiene que: “Consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona” (EEOC, s.f.). Y complemento esta opinión citando al escritor Castro que sostiene que:

Consiste en toda clase de singularización, marginación o distinción referente al trato que se da en una relación laboral por tener una opinión diferente en razones de raza, color, sexo, etc., y lo que difiera de ello lo considera absurdo, insensato o que no es correcto y esto con lleva a que no exista un ambiente de paz y a no poder tener un trato igualitario en el área de trabajo (Castro M. , 2021).

Años atrás las mujeres sufríamos discriminación en los sistemas laborales, con distinción tanto en jornadas, trabajos a medio tiempo, con menos remuneración que la de un hombre, de igual manera las personas de color, eran destinados a puestos de trabajo de esfuerzo siendo explotados la mayoría del tiempo y sobre todo las personas con distinta orientación sexual a los cuales se les niega en totalidad una oportunidad laboral formal, siendo destinados

únicamente a trabajo informales como son: trabajo en peluquerías, tiendas, comedores, centros nocturnos, entre otros.

La discriminación suele manifestarse como acción y el prejuicio es una actitud. Cualquiera de ellas puede existir sin la otra. La ley se dirige a las acciones de los empleadores, no a sus sentimientos. Si las acciones configuran lo que está legalmente determinado como resultados discriminatorios, son ilegales independientemente de que se supongan buenas intenciones de la empresa (Newstrom, 2007).

Los actos de desprecio y el pensamiento errático también cuentan, el estigma es grande y el no querer dañar la imagen de su empresa y por ende dañe sus negocios y la situación financiera, ha conllevado a la negativa de contratación de personas trans tanto en el sector público y privado siendo esta una razón suficiente para que la mayoría opte por no participar a un llamado laboral, ya que reconocen que no se le darás una oportunidad debido a su apariencia, dejando de lado si son capaces o no.

Todo proceso laboral que influya negativamente hacia la comunidad es injusto, “La discriminación sexual es un procedimiento o trato no igualitario debido al género, orientación o identificación sexual de una persona. El trato no debe ser simplemente diferente, sino que debe mostrar la desigualdad y, por lo tanto, es injusto” (Reuters, 2021).

La injusticia es la palabra que como abogados y defensores de lo que es verdad, nos mueve a realizar un estudio amplio acerca de esta anormalidad, ya que, el trato desigual a más, de perjudicar a una persona dentro de un círculo social, también repercute en su salud mental, evitando de esta manera este individuo lleve una vida normal, terminando en consumo de drogas, pobreza y un estado total de abandono, debido a los distintos abusos y distinciones que tienen que vivir.

4.4.2 Discriminación en el proceso de reclutamiento laboral

El reclutamiento es el que precisa todo el proceso de búsqueda y contratación de distintos candidatos que necesitan la oportunidad laboral. En el Ecuador existen distintos medios de protección integral, en caso de discriminación plasmados en la ley, pero todo esto a un juicio personal, ya que, es complicado comprobar el hecho de que se está siendo sujeto de discriminación (Alles, 2009).

La mayoría de los casos es un conflicto comprobar el trato preferencial hacia otros postulantes y que con exactitud existió discriminación en el proceso de reclutamiento y que por ende no fueron seleccionados para ser parte del personal, ya que, esto se queda entre el personal encargado de las contrataciones. Al momento de que una empresa o institución pública hace

llamados para puestos de trabajos utilizan términos en específicos que podrían llegar a ser excluyentes, en la actualidad es necesario usar palabras que sean inclusivas para las distintas orientaciones sexuales que existen en el país y que no solo se quedan en términos como sexo masculino o femenino.

A pesar de la legislación antidiscriminatoria en todo el mundo, ocasionalmente se pueden encontrar descripciones de puestos de trabajo que excluyen a determinados candidatos. Lo más habitual es que un anuncio de empleo se adapte a ser: Discriminación directa de determinados candidatos, es decir, el texto del anuncio especifica qué género, raza, edad u otro criterio es crucial o no deseado. (Piwiec, 2020).

Este autor pone como ejemplo varias situaciones que se puede dar al momento de entrevistar o contratar como, por ejemplo, la situación de edad ya que, el llamado excluye por edad a personas mayores de 27 años no permitiéndoles participar. De igual modo, se presenta el caso en que dos sujetos participan de dicha postulación ambos indican un buen nivel de productividad, pero en capacidades uno es superior a otro, pero aun así recae la decisión sobre el hombre o mujer que respeten los lineamientos culturales de dicha empresa y más no sobre la persona trans solamente por su apariencia, demostrando así que apariencia mata a intelecto.

Vera (2006): Al momento de que ciertas personas de algunos colectivos sean excluidas del área laboral o son escogidos en situaciones que pueden resultar desfavorables, la marginación y la fragmentación del mercado de trabajo se convierte en poderosos instrumentos que producen y extiende la situación de pobreza (p.11).

Al no tener un acceso seguro a un puesto de trabajo formal estable que genere ingresos y puedan sustentarse por sí mismo, quedan en su mayoría sujetos a situaciones de pobreza y por ende a tener una mala calidad de vida, ya que, no todos consiguen, aunque sea un trabajo informal como empleado de comedores, bares, discotecas y en otro porcentaje termina siendo trabajadores sexuales, en donde corren el riesgo de ser violentados, atacados y en algunos casos asesinados, por su condición de género, algunos personas homofóbicas se aprovechan de ello y los citan simplemente para tratarlos mal o agredirlos física y verbalmente.

4.5 Inclusión

El incluir es permitir que de forma positiva una persona participe y se desarrolle de manera benéfica de un círculo en el que se encuentre siendo parte, es decir, que es el hecho y la acción de no ignorar a una persona. La Real Academia Española lo define como la: “Acción y efecto de incluir”, el término inclusión lo resalta Cedeño Ángel (citado en Acosta, 2013) como: “Una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar,

aceptar y acoger las necesidades de la diversidad” (RAE, Diccionario de la Real Academia Española , s.f.).

Se refiere al escuchar a una persona que también necesita expresarse y dialogar referente a alguna conversación de la que no se le está permitiendo ser parte, lo cual permitiría que participe active y aporte a la construcción de ideas o de una actividad que podría ser de gran ayuda, de igual manera, incluir podría ser el identificar las necesidades básicas de una población y que necesita que sean saciadas. Es brindar una oportunidad para enriquecer la sociedad mediante la participación cultural y social. La inclusión social es el proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que pueda participar en la sociedad, sin embargo, no es lo mismo que igualdad (Molina, 2021).

Al tener la necesidad de incluir a una persona o una comunidad significa que reconocemos que se encuentra en situación de desigualdad y que por ende no está siendo aceptado dentro de un círculo social y que en lo personal debe a sus características físicas, provocando que sus capacidades no sean tomadas en cuenta provocando desagregación y con ello la desaprobación de la sociedad, sujetándose a un modelo de vida inestable, lo cual podemos transformar al momento de brindar oportunidades, siendo un apoyo moral, para que de esta manera se inspiren a crear un modelo de vida que sea viable para esta persona. La Unión Europea sostiene que es:

Un proceso que trata de asegurar que las personas en riesgo de pobreza y de exclusión social vean incrementadas las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y cultural, así como para gozar de un nivel de vida y de bienestar considerados normales en la sociedad en la que viven (Europea, 2010).

La inclusión busca garantizar el correcto cumplimiento de los derechos y reducir en un mayor grado la tasa de pobreza, ya que, contarían con los recursos necesarios para solventar un estilo de vida adecuada, lo cual mejoraría también en su estado social, la incorporación de personas trans dan paso a un Estado incluyente, en temas de diversidad de género y demostraría que no afecta en nada ni a nadie, la inclusión de las distintas orientaciones sexuales y que además, el sistema laboral en el sector público y en el privado busca personas preparadas, con intelecto y que no se fija en su apariencia sino en su aporte a la sociedad.

4.5.1 Inclusión Laboral

Para poder lograr una inclusión laboral es necesario establecer y tomar medidas y construir planes elaborados con el fin de tener un sistema inclusivo para este grupo en específico que se encuentra en desventaja, para así, dar correcto cumplimiento a la igualdad de género. Es el proceso que permite la aprobación de ingreso de una cierta parte de habitantes a un puesto de trabajo en condiciones favorables y adecuados (Weller, 2001).

Es decir, dar paso a un nuevo regimiento laboral que influya y obligue a las distintas empresas o empleos con puestos de trabajos disponibles, a contratar a profesionales que se encuentren en situación de desigualdad por su orientación sexual, con la finalidad de tener una mejora no tan solo en las estadísticas de desempleo y pobreza del país, sino también en la calidad de puesto de trabajo a obtener.

Fundación Juan XXIII, define la inclusión laboral a “Los procesos que permiten el acceso de una parte de la población, que está en riesgo de exclusión o vulnerabilidad (económica, psicosocial, generaciones, etc.) a empleos productivos con condiciones laborales adecuadas” (XXIII, 2021).

Mediante procesos, organizaciones, políticas públicas, es posible determinar mecanismos para crear una inclusión segura y responsable, a personas con la preparación necesaria para ello, no se trata solamente de incluir por incluir, sino más bien, no pormenorizar a personas con facultades y que son rechazadas por su género u orientación sexual. Por lo general, en los países financieramente de bajo nivel, buscan desarrollar planes de inclusión laboral, para que de manera igualitaria sean incluidos.

Surdez define que: La inclusión laboral es entonces el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición, les es difícil su acceso, dejando atrás la discriminación (Perez Surdez, 2011).

La inclusión no debe ser forzada, más bien debe aplicarse para contrarrestar errores como son la segregación de ciertos grupos de personas y que estos se ven a su vez perjudicados, es la mejor opción para eliminar la discriminación, ya que, se brindaría con el ejemplo para otros ámbitos, para ser más abiertos a otras perspectivas, pero no se pretende incluir a grupos de personas por su condición sin preparación sino más bien a profesionales que están siendo excluidos, con la finalidad, de dar oportunidades y que estos no sean discriminados por los contratantes.

4.6 Sistema Laboral

Dentro de lo que conforma un sistema laboral, siempre existirá participación directa o indirecta Estatal ya sea por medio de leyes que guíen la creación de organizaciones o mediante representantes que vigilen el cumplimiento de dichas normas, resguardando la protección del trabajador, por lo tanto sistema laboral: Son los objetivos operativos de una acto laboral que se conforma por: esquemas de trabajos, las respectivas reglas para llevarlos a cabo, el orden a seguir, su concordancia y el flujo de comunicación interna que es el encargado de señalar tareas y verificar el cumplimiento de las mismas (Caltic, 2021).

Para un correcto funcionamiento es necesario crear un esquema de tareas a cumplir, en donde se determine el sujeto que lo llevará a cabo, además de la manera en la que queremos que realice la respectiva actividad para que su producto sea efectivo en base a las metas de la empresa y estos deben ser sincronizados para evitar errores y repeticiones, siendo beneficioso ya que, permite que las actividades se realicen con celeridad y eficacia, puesto que entre mayor producto logren producir más rápido será cubrir las metas planteadas para ese mes y el siguiente cubrir mayores plazas y obtener más ganancias.

Un sistema de trabajo es un esfuerzo colectivo y el diseñado cuando una tarea o meta en particular se identifica como que requiere más de una persona para ser lograda. Los sistemas de trabajo incorporan tecnología, información recursos de negocios para crear servicios o productos para crear servicios o productos para los clientes tanto externos como internos (Milan, 2017).

Este autor sobre salta las palabras esfuerzo colectivo, indicando que el sistema permite organizar y esquematizar a un grupo de personas para poder conseguir cumplir la meta planteada por la institución por la cual fueron contratadas, dicho esto, un sistema permite que un negocio, empresa o institución no quiebre, o caiga por mala organización, por lo tanto, dicho esquema se prepara de manera anual y da paso a que las actividades laborales sean realizadas ordenadamente y para ello utilizan sistemas informáticos en la cual se comprueba mediante estadísticas la tasa de cumplimiento empresarial y el grado de efectividad.

El sistema de trabajo, es el cúmulo de personas, datos y tecnología proyectados para realizar una labor eficaz con la aplicación de normas que han sido previamente definidas por los distintos órganos empresariales como son el sindicato, legislación nacional e internacional, estatuto interno, reglamentos, etc. (Groover, 2007).

Es decir, que los sistemas de trabajo tienen la intervención del Estado y que estos a su vez controlan y regulan el ejercicio empresarial, para que estos respeten los derechos

fundamentales con el único fin de que tenga su enriquecimiento económico pero que a la vez den cumplimiento a las distintas leyes y principios que tienen la pretensión de determinar las condiciones por las cuales deben de cumplir sus objetivos, además, de que cuentan con un estatuto interno que determina las autoridades rectoras y los ejes de cumplimiento.

4.6.1 Sector Público y Sector Privado

El sector público lo conforman los ministerios y otras instituciones del Estado, como son empresas públicas, municipalidades, etc. Matoro en la publicación Khury (2003) otorgan tres definiciones de sector público:

Una definición legal; el sector público incluye a las organizaciones gubernamentales y organizaciones de derecho público. Definición financiera, el sector público incluye organizaciones privadas en gran parte financiadas con fondos públicos, incluyendo organizaciones sin fines de lucro que proporcionan educación y asistencia sanitaria y por último la definición funcional, el sector público incluye todas las organizaciones en el campo de la administración pública, seguridad social, la ley y el orden, educación, salud y servicios sociales y culturales, con independencia de su fuente de financiamiento y la forma jurídica de la empresa. (Matoro, 2005)

El sector público se conforma por organismos gubernamentales que serían instituciones estatales las cuales son administradas por el gobierno y prestan un servicio a la ciudadanía, también las organizaciones de derecho público que tienen autonomía administrativa, económica entre otros y se encargan de controlar instituciones públicas o privadas, concluyendo que regulan y controlan diversas necesidades estatales, al momento que se refiere a la definición funcional, incluye los organismos encargados de prestar un servicio público, como sería, la educación, salud, seguro social entre otros, que necesitan una acción directa del Estado, para satisfacer necesidades de la ciudadanía.

“Mientras el sector público está formado por las delegaciones, las instituciones y las corporaciones que pertenecen al Estado, el sector privado se compone de las empresas y las organizaciones cuya propiedad no es estatal” (Pérez Porto, J., Gardey, A., 2014).

El sector privado se compone de empresas que se encuentran a manos de conjuntos de inversores que tienen como finalidad la producción de riqueza y por otro lado también existen empresas privadas en las que hay participación de recursos públicos y estos deben de sujetarse a las leyes que regulan la administración pública, puesto que, se debe asegurar de que las

actividades no vayan en contra de los derechos fundamentales y no concurra en una afectación nacional.

En lo que respecta al sistema laboral privado se conforma por entidades y empresas de las cuales sus consumidores son indistintos al Estado, es decir no existe relación o dependencia, y por otro lado el sector público es regulado por el gobierno y por ende centra su poder en el sistema que forma parte de la función ejecutiva (Echebarría K. y Mendoza, 1999). Ambos sectores tanto el público como el privado tienen la obligatoriedad de cumplir con ciertas normas internas del país, pero el sector público se direcciona y respeta los principios de legalidad ya que se sujetan al ordenamiento jurídico nacional que el sector privado no tiene obligatoriedad, pero de igual manera el sector privado debe respetar la Constitución y la Ley Laboral vigente en el país, respetando el principio de ética profesional, tanto en su estructura y como a sus empleados.

4.7 Principios de Yogyakarta

Los principios son un mandato de optimización, es decir, que buscan organizar, regular y ratificar los patrones legales con las cuales deben aplicarse las normas internacionales referente a derechos humanos sobre orientación sexual y género para que exista una mayor celeridad, en la sección sobre el derecho al trabajo reconoce que: Principios de Yogyakarta (2007): “Toda persona tienen derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”(p.20).

La protección contra el desempleo busca mejorar la condición económica de los grupos vulnerables y esto se lograría mediante toma de alternativas y planes que aseguren la inserción laboral, una de ellas puede ser, buscar mejorar el mercado laboral, además, de supervisar el sistema y la gestión a mano del ministerio de trabajo.

Para ello dentro de estos principios propone tomar medidas necesarias para mediante leyes y decisiones administrativas de carácter inmediato que prohíba la discriminación por orientación sexual que vulnere la identidad de género durante el periodo de contratación o durante las capacitaciones profesionales, además, de crear programas apropiados para sensibilizar acerca de las actitudes discriminatorias.

Principios de Yogyakarta (2007): Principio 25. “El derecho a participar en la vida pública. – Todas las personas que sean ciudadanas gozarán del derecho a participar en la conducción de los asuntos públicos, incluido el derecho a postular a cargos electivos,

a participar en la formulación de políticas que afecten su bienestar ya tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a todos los niveles de funcionarias y funcionarios públicos y al empleo en funciones públicas, incluso en la policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (p. 30).

Todos tenemos derecho a ser partícipes de cargos y funciones públicas, sin discriminación a nuestra orientación sexual, siempre y cuando se cumpla con los lineamientos en cuanto a preparación y experiencia, pero, de igual manera debe existir obligatoriedad por parte de las distintas instituciones a cumplir con un porcentaje de contratación de personas de la comunidad y para ello es necesario enmendar leyes para eliminar todo tipo de estereotipo que impidan dicha participación. Además, motiva a la participación de los miembros de esta comunidad en la creación de políticas y leyes que afecten el bienestar del grupo, aportando ideas desde su experiencia propia que ayudaría a contrarrestar falencias dentro de los distintos sistemas.

4.8 Línea de tiempo de los avances de los Derechos de la comunidad LGBTIQ+

Se despenaliza la homosexualidad del Código Penal, el cual regía desde 1938 en Código Penal se estipulaba la homosexualidad como un delito y este era penalizado en el art. 516 donde se consideraba un delito que debía ser corregido con penas de entre cuatro a ocho años de prisión. Siendo considerados delincuentes por expresar su orientación sexual siendo obligados a estar en anonimato para evitar ser criminalizados injustamente (Gutiérrez, 2019).

Esto a partir del suceso en Cuenca el 22 de junio de 1997 en donde existió una seria vulneración de derechos, todo inicio en el bar Abanico's en donde se desarrollaba un concurso para la elección de reina gay del lugar, como lo narra Gutiérrez (2019):

“(…) sesenta personas no heterosexuales fueron detenidas y llevadas al Centro de Detención Provisional de la Policía, en donde la reina electa fue violada sistemáticamente por el capataz de la celda y demás presos sin preservativo y en lo posterior debido a que los policías empezaron a venderlos a un valor de 5.000 sucres”.

Posterior a ello, distintas colectividades como fueron Grupo Tolerancia, Triangulo Andino, entre otros, quienes realizan una recolección de firmas para presentar la denuncia contra el art. 516, luego de muchas campañas que tuvo una duración de cuatro meses, lograron finalmente la despenalización de la homosexualidad el 25 de noviembre de 1997, y se logra aprobar la despenalización de la homosexualidad por el ex tribunal constitucional.

Se modifica la edad legal de consentimiento a 14 años, sin importar género u orientación sexual, el órgano de interpretación constitucional sostuvo que los adolescentes, a partir de los catorce años de edad, cuenta con la capacidad de poder consentir una relación sexual, sin distinción alguna de identidad de género u orientación sexual, la Asamblea Constituyente de 1998 incorporó en la Constitución de la República del Ecuador, el derecho a poder decidir libremente sobre nuestra vida sexual y el derecho a desarrollar su personalidad y establecieron la prohibición de cualquier acto discriminatorio en razón de orientación sexual.

Por ello, en el art. 66. 9 de la Constitución de la República del Ecuador, en la sección de los derechos de libertad: El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se en condiciones seguras (p.30).

La Constitución Reconoce La Discriminación Por Orientación Sexual Como Ilegal.

La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la igualdad y no discriminación en la sección sobre los principios de aplicación de los derechos humanos, el art. 11. 2: Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación (p.11).

Al reconocer que en el país existe diversidad y variedad de personas y que el Estado a su vez los protege y garantiza la protección de sus derechos por igual, debido a que nadie debe sufrir algún tipo de distinción, reconoce, además, que ninguna persona tiene derecho a vulnerar o agredir física y verbalmente a otras personas por motivo de su inclinación sexual distinta y que por ende tiene derecho a desarrollarse libremente.

Además, en el capítulo sexto relativo de Derechos de Libertad, el art. 66. 4 “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (p.29). En donde la igualdad formal, es la igualdad ante la ley, indicando igualdad en referente a la aplicación de legislación, referente a la igualdad material, es decir, la igualdad de oportunidades para todos en varias áreas, y el derecho a la no discriminación, referente a que todos debemos ser respetados sin distinción alguna.

Se establece una Ordenanza de Inclusión de la Diversidad, En diciembre de 2007 el Distrito Metropolitano de Quito aprobaría la Ordenanza de Inclusión de la Diversidad Breve cronología en la reivindicación de los derechos de las personas LGBTIQ+ en Ecuador Sexual GLBTI, la cual ha sido reformada en dos ocasiones.

La Constitución reconoce la no Discriminación por Identidad de Género-Derecho a la no Discriminación, lo que abrió paso a la inclusión dentro de la Constitución de la República del Ecuador, al incluir el término la identidad de género, aportando a la inclusión del Derecho a la no discriminación, además, de la institucionalización de las uniones de hecho para parejas del mismo sexo; y el reconocer a las familiares de diversos tipos, como puede darse en el caso de parejas homosexuales o bisexuales.

Reforma al Código Civil reconoce la unión civil entre para parejas del mismo sexo, en lo referente a las relaciones, se estableció la posibilidad de unión civil, las parejas homosexuales contaban con su reconocimiento únicamente a través de la unión civil, figura legal más restrictiva que fue aprobado en 2008.

En lo laboral, la no discriminación por orientación sexual, dentro del Código del Trabajo, en art. 79. Igualdad de remuneración. - “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (p.37).

En pocas palabras a igual trabajo igual paga, referente a que las personas que realicen la misma actividad deben de ganar lo mismo, sin distinción alguna, por ejemplo, antes se daba el caso de que un hombre ganaba más que una mujer, sin importar que las mujeres también podíamos realizar las mismas actividades. Y, por ende, en caso de que una persona realice una actividad mayor, debería reconocérsele por ello.

Posterior a ello en el 2016, se reconoce el derecho a la identidad de género, en donde se reconoce derecho al cambio de nombre y de género en documentos legales y de identidad, en la Ley de Gestión de Identidad y Datos Civiles, se otorga la posibilidad de cambiar el género y que esta conste en la cédula, además, de la creación de la categoría “género” en cambio de sexo, para todas las personas que hayan accedido a un cambio de género, en donde es necesario llevar testigos, para que den veracidad de que ha transcurrido dos años desde la transición de género auto percibida.

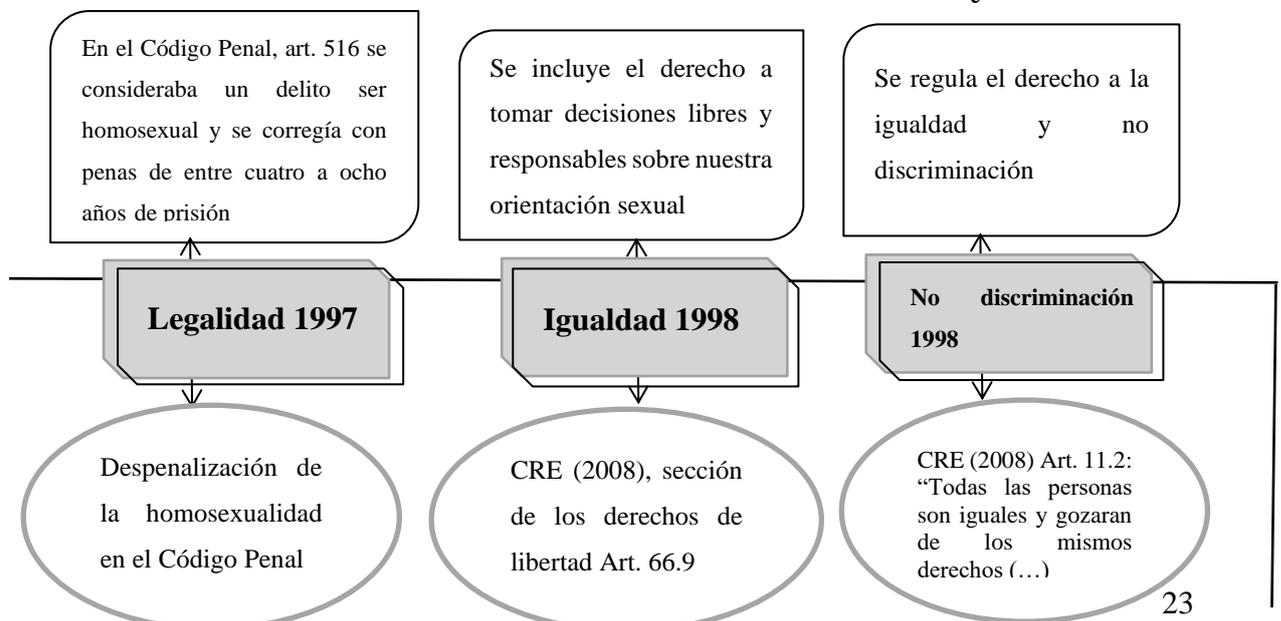
El 27 de diciembre de 2011, se reconoce la homoparentabilidad, lo cual inicia con el caso de Satya el cual, a través de la corte constitucional, dos madres fueron negadas por el registro civil para registrar a su hija con el apellido de ambas, por lo tanto el 24 de noviembre de 2017, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la Opinión Consultiva 024, “Identidad de Género y no discriminación a parejas del mismo sexo”, en la los Estados deben:

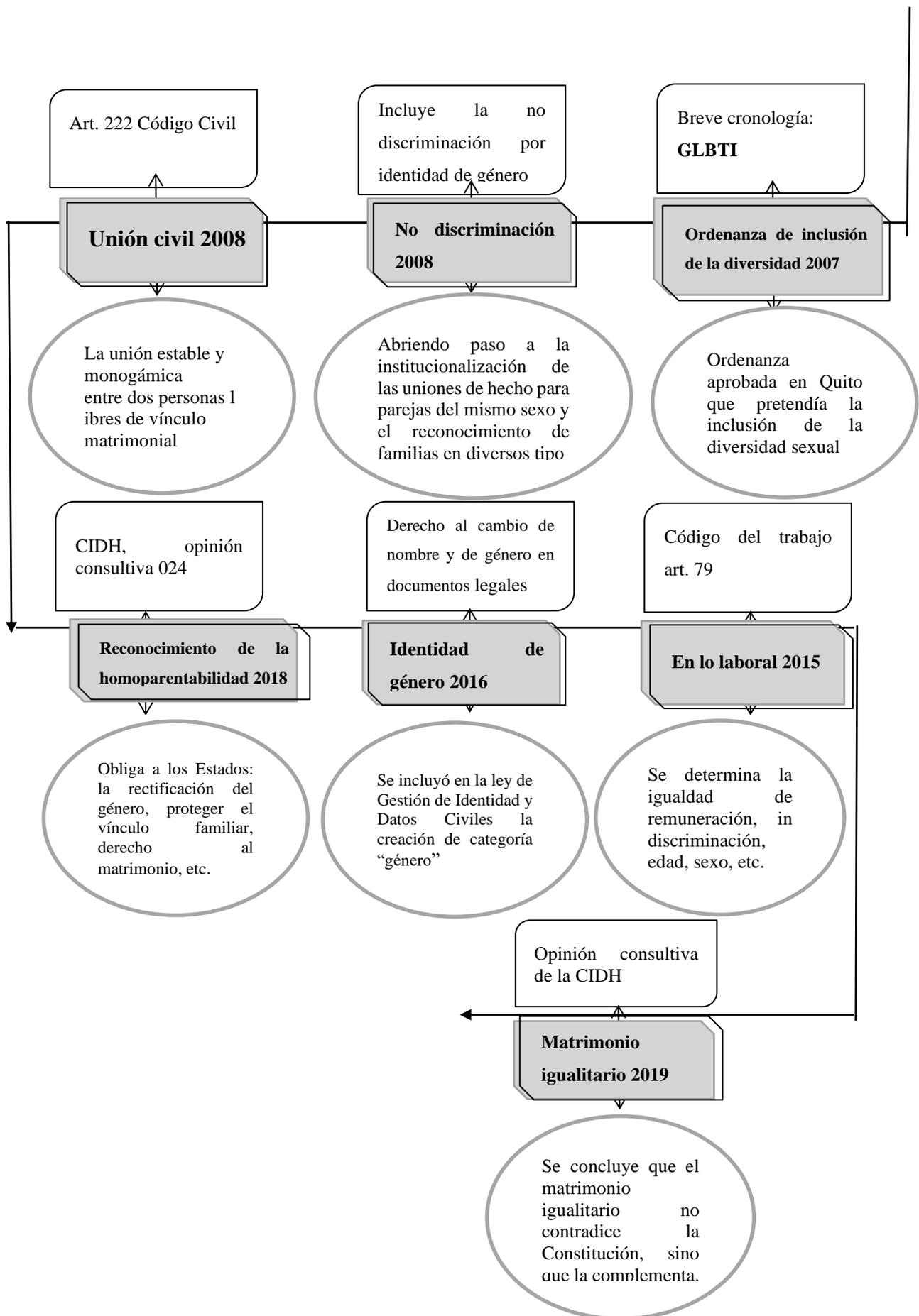
1. Garantizar que niñas, niños, adolescentes y adultos interesados puedan acceder a la rectificación de su género auto percibido sin discriminación,
2. Proteger un vínculo familiar que puede derivar de una relación de una pareja del mismo sexo,
3. Reconocer y garantizar todos los derechos que se derivan de un vínculo familiar entre personas del mismo sexo,
4. Incluir el derecho al matrimonio, para asegurar la protección de todos los derechos de las familias conformadas por parejas del mismo sexo.

Todo esto permitió que, en el año 2018, se pueda mediante una acción de protección o invocando la Opinión Consultiva 024, se abre paso para el reconocimiento del derecho a la identidad de género a Amada, una niña de 9 años quien logro cambiar su nombre en su documento.

Por último, el Matrimonio Igualitario, la Corte Constitucional del Ecuador, el 12 de junio de 2019, en apoyo de la Opinión Consultiva como instrumento internacional de derechos humanos, bajo sentencia establece que el matrimonio igualitario es un derecho y que este no entra en contradicción con la Constitución vigente, el 26 de junio de 2019, aparece una nueva sentencia la misma corte resuelve “un hombre y una mujer” y el término “procrear” considerados inconstitucionales.

AVANCES DE LOS DERECHOS DE LA COMUNIDAD LGBTIQ+





4.9 Constitución de la República del Ecuador

Es la norma suprema del país, en donde se encuentran los distintos derechos, libertades y obligaciones que tenemos como ciudadanos y a ella deben someterse las distintas legislaciones, dentro de su contenido en la sección sobre los derechos de libertad encontramos: Constitución de la República del Ecuador (2008): art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (p.11).

El artículo en cuestión contiene los principios de derechos humanitarios, ya que, tiene la pretensión de que nadie sea considerado mejor que nadie, entre los principios, este artículo aplica el principio de igualdad ante la ley, el Ecuador reconoce que todos somos iguales ante la ley, en respecto a la aplicación de la norma y nadie esta exentó de cumplir la norma y que por esa razón nadie puede ser tratado de manera diferente sino existe al menos un justificativo razonable, es necesario proteger los derechos de manera equitativa anulando cualquier tipo de acto discriminatorio, que atente contra la integridad de una persona.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que: Art. 46.- El Estado adoptará, entre ellas, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes.

7. Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos de imagen integridad y los demás (p.26).

En medida que se va dando avances tecnológicos se van desarrollado distintos métodos de bullying y discriminación en contra de la comunidad, en donde difunde el hecho de que la educación sobre la orientación sexual no lo permite la religión y que por ende es absurdo y ofensivo, de igual manera, se realizan comentarios ofensivos en contra de la comunidad lo cual da paso a vulneraciones mayores fuera de los medios tecnológicos y dichas opiniones se

hicieron presente durante el día del orgullo LGBTIQ+, donde se insinuaba el hecho de que no es apropiado, además de que no merecían un día de reconocimiento, y que al momento de tenerlo buscamos que nos traten de manera diferente solo por nuestra orientación sexual y no se percatan de que el día del Orgullo pretende apoyar y recordar los esfuerzos que han tenido que realizar para que sus derechos sean reconocidos.

En lo que respecta a los derechos laborales, La Constitución de la República del Ecuador (2008) determina que:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a su vida decorosa, remuneraciones, y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.17).

Cada miembro de esta sociedad tiene la obligación de tener un trabajo y además esto ayudaría a no ser una carga estatal, porque permite el cubrir sus gastos y por esta razón es que todo lo referente a lo laboral se encuentra regulado en base a la dirección estatal, y son los organismos de control los encargados de que existan fuentes de trabajo, ya que es su deber social precautelar una buena economía en el país, además, de que es un derecho económico mismo que nos permitirá poder sobre llevar gastos y poder manejar un modelo de vida digna.

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional (p.28).

Se reconoce el derecho a poder desempeñar los distintos puestos que proporciona el Estado, ya que, estos deben ser otorgados de manera equitativa y en base a méritos de los postulantes, desde sus estudios, preparación, experiencia, dichas evaluaciones deben ser incluyentes y establecer un mecanismo para que las personas miembros de la comunidad LGBTIQ+, puedan inscribirse y lograr tener un cupo para de esta manera garantizar que toda persona con los niveles necesarios de educación sea incluida, lo cual para la comunidad es un problema porque se encuentran limitados.

En lo que respecta al capítulo sextos, sobre los derechos de libertad, La Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que:

art.66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación

5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás.

9. El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras (p.29).

En lo que respecta a la igualdad formal es la unanimidad con la que debe ser aplicada la ley, igualdad material, respecta a la responsabilidad de los poderes públicos a que se efectivice la igualdad en la realidad y el derecho a la no discriminación, que es el derecho a no ser tratados de manera diferente que al resto. De igual manera podemos desenvolver nuestra personalidad, y tomar decisiones al respecto de nosotros de la manera que más nos parezca, pero esto no puede violentar los derechos del resto.

Para ello, el Estado debe establecer los medios necesarios para que la comunidad pueda desenvolverse libremente y que, sobre todo, puedan explicar los problemas sociales que tienen día a día con la finalidad de que esto llegue a mano de las autoridades y se responsabilicen de cubrirlas.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece: Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley.

14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual (p.37).

En este artículo el Ecuador integra los términos orientación e identidad sexual, reconociendo la diversidad de género y que no solo se base en los sexos masculinos y femeninos, extendiendo una inclusión beneficioso para esta comunidad, es decir, que en el país habitan distintas nacionalidades, culturas, géneros, etc., y por ende la Constitución de la República del Ecuador preparo una estructura legal que permite una administración en base a la justicia e inclusión por ello es obligatorio respetar y no menospreciar a las distintas orientaciones sexuales que tiene el país.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) define que: Art. 329 “Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidad, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los

afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones, (...).

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores (p.103).

El Estado ecuatoriano, reconoce en la Constitución el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores, ya que, es su obligación velar por la calidad de vida de los ecuatorianos, se prohíbe todo acto discriminatorio en contra de un trabajador sostiene, además, que los procesos de selección y contrataciones debe ser tramitado en base a los requisitos que se encuentran bajo la ley, como son habilidades, destrezas, méritos y capacidades.

Por medio de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, se puede crear programas de capacitaciones vocacionales y profesionalismo con la finalidad de lograr una socialización para ingresar al mercado laboral a la que muchos hemos podido ingresar sin experiencia, pero con un grado de complejidad, pero en el caso de las personas LGBTIQ+, es más complicado y es necesario concientizar.

4.10 Código del Trabajo

Este código establece distintos lineamientos de protección de derechos laborales, además, de establecer como serán las relaciones dentro de una institución o empresa, es decir, entre trabajadores y empleador del sector privado.

En la sección sobre las remuneraciones y sus garantías establece que, Código del Trabajo (2005): Art. 79.- Igualdad de remuneración. – A trabajo igual corresponde igual remuneración sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (p.29).

El Código del trabajo ayudo en la inclusión al momento de reconocer la igualdad de remuneraciones, es decir, equidad salarial y que esta debe existir entre empleados, es decir, que las personas que realizan la misma actividad deben ganar el mismo valor sin distinción alguna

y que solo se puede distinguir los pagos cuando dicho empleado realice más actividades que necesite de un mayor esfuerzo o intelecto.

De igual manera, en el 2009 fomento la inserción al momento de que el Ministerio de Trabajo firmo una cooperación interinstitucional, coordinando el control e inspección del empleador al momento de controlar en un porcentaje a personas con discapacidad, mismo que se encuentra en el art. 42 de la presente ley, y que de igual manera podría hacerse con la inclusión de orientaciones sexuales en el sistema laboral, exigiendo el cálculo de entre el total de personal y dejando el 1% para un cupo inclusivo trans.

4.11 Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

Este cuerpo normativo fue redactado después de un acuerdo realizado por el ministerio de trabajo, el cual busca regular distintos mecanismos que permitan un seguro acceso a los procesos que existen de selección de personal en puestos de trabajos públicos y que estos deben establecerse con base a la igualdad de condiciones sin ningún tipo de privilegio ni de discriminación.

Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (2017): Art. 2.- Definición de discriminación. - Se entenderá como discriminación, a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia, o cualquier otra, que tenga por efecto anular o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral (p.3).

El objeto de esta ley es regular el acceso a los procesos de selección de personal y evitar cualquier clase de discriminación, en ella determina cuales son las prohibiciones, entre ellas resaltamos: Su asistencia prohibiendo prendas de vestir, que podrían atentar contra los derechos de libertad de orientación sexual y establecer requisitos que podrían no incluir a personas con orientaciones sexuales diferentes, excluyéndolos del proceso.

Hay que discernir del hecho de que no se fue aceptado en un puesto de trabajo, porque no se tuvo la experiencia o profesionalismo que buscaban, pero no, por el hecho de que nuestra

inclinación sexual haya sido uno de los factores por los cuales fuimos rechazados, sin la opción de poder reclamar, porque esto quedaría en una información interna, para evitar caer en un acto de discriminación.

4.12 Ley Orgánica del Servicio Público

Esta ley regula las relaciones que existe entre servidores públicos y el Estado, aplicando distintos principios y entre uno de ellos encontramos la igualdad y la no discriminación ya que, promueve la presencia igualitaria tanto de hombre como de mujeres y su objetivo es, LOSEP (2010):

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (p.5).

La presente ley tiene como objetivo fomentar el buen desarrollo profesional, desde las capacitaciones, estudio y preparación hasta el ingreso en los distintos puestos de trabajo, los operarios de la institución u organismo son seleccionados por el área de talento humano, en donde estos se encargan de identificar y realizar una depuración entre una cantidad considerable de candidatos, mediante una valoración de capacidades y potencialidades, en lo referente al sistema de selección de personal, LOSEP (2010) lo realiza mediante un subsistema de selección:

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. – Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria (p.32).

Los y las aspirantes a puestos de trabajos públicos, deben cumplir con los requerimientos para su ingreso que se encuentran en el art. 5 entre ellos tenemos ser mayor de 18 años, no encontrarse en interdicción, haber sufragado, etc., la ley no discrimina e incluye la existencia paritaria de dos géneros en específico que son hombre y mujer. De igual se podría señalar la necesidad de implementar que se permite la inclusión de personas con distinta

orientación sexual, en lo que respecta al ingreso de un puesto de trabajo en el sector público la LOSEP (2010) define que:

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. – El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajos los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidad, se aplicarán acciones afirmativas.

El ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Al analizar este art, opino se debería de igual manera como es el caso de la inclusión de personas con discapacidad hasta en un 4% del total de servidores porque se determinó que esto mejoraría su calidad de vida, debe de existir un grado de inserción laboral para personas trans, quienes son los miembros más visibles en cuanto a su orientación sexual y que estos son los más perjudicados al momento de conseguir un lugar de trabajo, siendo una inclusión de al menos en un 1% del total de servidores, para darle un eficaz cumplimiento a los principios como es el de participación.

4.13 Políticas públicas en el ámbito laboral

Para realizar una política pública se debe primeramente realizar un diagnóstico de los problemas sociales que no se tenía previsto y que está afectando el bien público de un Estado, que es necesario contrarrestar y que para ello es necesario desarrollar un plan esquematizado que permita luego ejecutarlo, Tamayo define: “Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (Tamayo, 2003).

Al decir conjunto de objetivos, son metas a largo plazo que se plantea un Estado con la finalidad de cubrir necesidades y resolver problemas que pasaron por desapercibidos dentro de una ley o plan de gobierno y esta es de aplicación para todos a nivel nacional, dentro del país

existe la política pública para la igualdad de género la cual establece mecanismos y estrategias en búsqueda de la igualdad en áreas como ministerio de relaciones exteriores y sobre todo lo respectivo a movilidad humana es decir, la libertad de movimiento de una persona en cualquiera de los ámbitos; laborales, económicos, educativos, etc., dando paso a una mayor participación de mujeres en temas de importancia, entre sus políticas las que más dan aporte a este tema son Política para la igualdad de género (2018) :

- 1.1 Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las actividades y comunicaciones del ministerio, acorde con las recomendaciones de Naciones Unidas.
- 1.2 Sensibilizar a todo el personal de temas de género a fin de evitar la reproducción de patrones culturales patriarcales.
- 1.3 Incluir un módulo de igualdad y violencia de género en todas las acciones formativas.
- 1.4 Implementar acciones para mejorar las relaciones entre las y los funcionarios, a fin de luchar contra los estereotipos y las discriminaciones en el marco de igualdad profesional.
- 1.5 Fortalecer las capacidades de la Unidad de Administración del Talento Humano, en especial en el ámbito del trabajo social, a fin de atender y asistir a las y los funcionarios en casos de discriminación y acoso; así como, de ser necesario, derivar correctamente los casos a las instituciones pertinentes y tomar las medidas disciplinarias que correspondan.
- 1.6 Institucionalizar en la Unidad de Administración del Talento Humano el seguimiento de los casos y de sus resultados, a través de un sistema de monitoreo específico, y el desarrollo de normativa interna, protocolos y otros instrumentos de gestión institucional (p.15).

En lo referente al lenguaje es debido al uso de términos discriminantes de términos por razón del sexo femenino, lo cual se logra mediante capacitaciones y charlas que pretenden sensibilizar al personal para evitar conductas machistas que a su vez instruya a la unidad de talento humano para prevenir casos de acoso y dar seguimiento a mujeres que hayan sido vulneradas, esto mediante la creación de otros instrumentos de gestión institucional.

Objetivos Específicos 2, Política para la igualdad de género (2018):

Promover y fortalecer la igualdad de derechos laborales y profesionales a través de la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera

profesional de las y los funcionarios públicos, y apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

2.2 Elaborar un plan de igualdad de género del MREMH. El plan consistirá en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (p.16).

Esta política pública sirve de guía para la creación de una política pública de cupo laboral trans que implemente de igual manera medidas en contra de la desigualdad de género e incluye planes de inserción laboral, además, de establecer pagos al seguro social, de igual manera, un objetivo de cero tolerancias homofóbicas, reduciendo todo intermediario que eviten que tengan un correcto desenvolvimiento dentro del área de trabajo.

En el Ecuador desde el 2013 ha estado en desarrollo una política pública integral que efectivice la protección y garantías en salud, educación y sobre todo trabajo, la cual en 2018 se efectivizó como propuesta, dentro de la cual es participe la Mesa intersectorial de Seguimiento a la Política Pública integral para personas LGBTI, conformadas por líderes de las distintas comunidades del país, pero hasta la actualidad no se ha informado acerca de un avance en dicho proyecto que aun esta inconcluso.

4.14 Plan de Acción de Diversidad LGBTI+

Este plan es una iniciativa de la Secretaria de Derechos Humanos, en donde conjuntamente con la Subsecretaría de Diversidades busca institucionalizar políticas para prevenir discriminación y violencia hacia las personas LGBTI+.

Realizan una toma de datos y realizan una tabla de contenidos sobre los problemas que afecta a las personas LGBTI+, en el sector de los derechos económicos: trabajo, crédito, inclusión social y vivienda, PAD (2022) establece que:

El 9% de mujeres lesbianas, trans y disidentes entrevistadas declararon que se les obliga a cambiar su estética o a apariencias en espacios laborales (TCM, 2021), además, de que se le impone la realización de pruebas de ITS o VIH en sus ámbitos de trabajo (TCM, 2021), el 3, 21% de mujeres entrevistadas dijo haber sufrido violencia simbólica y psicológica al recibir calificativos como promiscua o enferma, por motivos de orientación sexual en sus ámbitos laborales (TCM, 2021), también declaró el 9.88% haber sido víctimas, de violencia sexual y al menos el 15, 9% de población ha estado involucrada en trabajos sexuales (TCM, 2021), (...)

y que el 80% de la población trans se desenvuelve en labores relacionados con el cuidado de la belleza, servicio, vendedores de comercio y en mercados (CNIG, 2017) (p.59).

Por medio de los datos estadísticos, que obtuvieron en base a encuestas y entrevistas evidenciando la violencia a la que son objeto en su mayoría las mujeres trans al momento de sufrir de abuso sexual, además, de solo poder entrar a trabajar en lugares informales, como empleados o vendedores en mercados y son expuestas desde temprana edad de ser auto sostenibles y por ende son inducidas a realizar actividades sexuales para sustentarse.

Además, de hablar acerca de que las personas trans son obligados a aguantar los comentarios y ofensas de sus compañeros de trabajo y por esta razón no denuncian los actos a los que son sometidos, ya que, son los mismos propietarios de los lugares de trabajo que permiten esto y les ordenan callarse.

Con estos datos, determinan un plan de acción en el sector económico en donde proponen el curso virtual de transversalización del enfoque de género, en donde realizan talleres de sensibilización en Derecho de equidad sobre inclusión, además la Secretaría de Derechos Humanos y el INEC incluyeron la variable de orientación sexual en el Censo Piloto en Limón Indanza, en Morona Santiago y de igual manera solicitan la actualización de la Encuesta condiciones de vida la población LGBTIQ+, que no se encuentra actualizada desde el 2013.

Además, de crear una escuela de fortalecimiento de capacidades y habilidades para grupos en situación de vulnerabilidad, en donde se encuentra incluido la comunidad LGBTIQ+, con miras a una sociabilización, para una inserción laboral en el mercado de trabajo.

El PAD, toma situaciones de maneras simplificadas con la intencionalidad de que cada una de sus propuestas, se tornen proyectos de ley a cargo de diferentes autoridades y que se encarguen de presentarla e institucionalizarla, siendo de esta manera un progreso más para los derechos de la Comunidad LGBTIQ+. demostrando la oportunidad de avance y apertura de caminos laborales dentro del país.

4.15 Agenda Joven LGBTIQ+ para la inclusión

La agenda es un instrumento de planificación, en donde distintos miembros de la mesa consultiva determinan, cuáles son

las necesidades y cuáles son las perspectivas a alcanzar, determinando propuestas para la solución de los distintos conflictos que no permite a la comunidad LGBTIQ+ cumplirlas.

Referente al Derecho al trabajo, la Agenda Joven LGBTIQ+ (2022), determina en el eje tres que: “La capacidad de la juventud LGBTIQ+ para generar ingresos y recursos propios a

partir del trabajo remunerado o del emprendimiento, acceso a la propiedad, al conocimiento y a la información, no deberían ser limitadas por la discriminación y la violencia” (p.36).

Efectivamente las capacidades intelectuales de los jóvenes de la comunidad se limitan, debido al rechazo o la discriminación a la que puede someterse, si realizan alguna clase de actividad laboral por lo cual, la mayoría decide no ser objeto de burlas y prefieren dedicarse a la actividad laboral que sean poco visibles ante la sociedad.

Para esto incrementan una sección en donde delimitan las metas a seguir para asegurar una inserción laboral como son:

1. Incrementar oportunidades de desarrollo de medios de vida y generación de ingresos.
2. Incrementar los espacios laborales seguros y libre de violencia.
3. lograr tener el apoyo de las empresas privadas para crear mecanismos de fortalecimiento de aprendizaje y experiencia.
4. Gestionar con la Banca de desarrollo, la generación de productos y servicios orientados a la juventud LGBTIQ+ (LGBTIQ+, 2022).

Y planean lograrlo mediante la fomentación de cooperativismo, promoviendo el acceso a crédito y cajas de ahorro para la comunidad, además de crear un área adecuada para la formación de inteligencia financiera y habilidades financieras, programas de incentivos tributarios a las empresas que cubran con contratación de los jóvenes LGBTIQ+, crear programas de pasantía remuneradas que incluyan a población joven en movilidad humana.

Crear condiciones crediticias para los 1060 GADS cubran cuotas de vinculación de las juventudes LGBTI+ en sus instituciones, crear y promover espacios laborales seguros y campañas empresariales que respeten la diversidad.

Siendo esta una herramienta de ayuda para poder construir en la sociedad la idea de que somos parte de un Estado, y que todos meremos respeto dentro de un círculo social, siendo de gran aporte para que el país sea más inclusivo y que apoye a todos por igual.

4.16 Tratados Internacionales

4.16.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Es una de las principales normas internacionales que ha mantenido la paz dentro de los distintos países que han firmado dicho acuerdo, DUDH (1948): Art.1.- “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros (p.4)”.

Toda persona desde el momento de su nacimiento, recepta todos los derechos y obligaciones que le corresponde y debido a nuestros conocimientos, experiencias e intelecto, definimos que debemos respetar los derechos de los demás y que ninguno es más que otro, además, establece que tenemos todos los derechos y libertades sin distinción alguna, DUDH (1948):

Art.2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción depende una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (p.6).

Nuestros derechos y libertades tienen límites, puesto que, podemos hacer lo que mejor nos parezca siempre y cuando este no sobre pase los derechos de las demás personas, ya que, esto afectaría la paz dentro de una nación, de igual manera, no se puede realizar ningún tipo de distinción hacia una persona o grupo de personas.

Art. 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

El derecho al trabajo es universal y cada país que lo reconoce debe buscar los medios y mecanismos necesarios para que exista equidad, para que todas las personas puedan contar un nivel de vida agradable para ellos y contrarrestar la tasa de desempleo, aumentando la productividad y la actividad económica, evitando caer en situación de pobreza y cada vez sean más personas los que no puedan sustentarse una mejor vida, teniendo que realizar actividades ilícitas para poder alimentarse y cubrir gastos, lo cual, degradaría también el nivel de educación, puesto que, muchas personas trans, al evidenciar la discriminación y rechazo, abandonarían sus estudios porque se percatarían de que no hay esperanzas de un futuro con un puesto formal y en condiciones adecuadas, para poder buscar otros medios para sustentarse.

4.16.2 Organización Internacional del Trabajo e Igualdad de Género

La OIT protege los derechos laborales sobre cualquier situación de distinción, precautelando la igualdad de oportunidades, por ello realizado el convenio núm. 111 con la pretensión de promover la igualdad de oportunidades para el acceso a un trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (1958), discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser específica por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (Organización Internacional del Trabajo, 1960).

La Organización Internacional del Trabajo define a la discriminación y la prohíbe y regula las penalizaciones en caso de que pase estas situaciones, ya que, altera la igualdad de oportunidades dentro de una empresa y daña la armonía laboral, además, busca que los trabajos sean bien remunerados, evita la explotación laboral y busca que estos se desarrollen en condiciones de libertad, equidad y seguridad.

Una inserción segura se puede conseguir mediante la promoción y cumplimiento de normas y tratados internacionales que protegen los derechos fundamentales de la comunidad, además, de generar oportunidades para estos grupos vulnerables y agregando un diálogo social donde se les permita hablar acerca de las necesidades de estas personas.

4.17 Derecho Comparado

A diferencia de Argentina, en el Ecuador hasta la actualidad no existe una ley independiente sobre orientaciones sexuales, ámbito de salud, trabajo, seguro social, etc., y fue por esta razón que el 22 de marzo del 2022 en Quito, la plataforma nacional Revolución Trans “Nueva Red Trans”, la cual se encuentra conformada por otras colectividades, presentó a la Asamblea Nacional del Ecuador el Proyecto de Ley Orgánica de Inclusión laboral trans, la misma propuesta de ley que tomare de referencia para el análisis de derecho comparado debido a la ausencia de ella en las leyes nacionales.

4.17.1 Proyecto de ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans (Ecuador)

Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans (2022): art. 1.- “La presente ley tiene por objeto la incorporación al trabajo formal, en sus diferentes modalidades de contratación pública y privada, para las personas trans (transgéneros, transexuales, transfemeninas y transmasculinas), con el fin de alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades real en el territorio ecuatoriano” (p.5).

Establece la obligatoriedad de contratación tanto en el sector público y privado a personas trans, con la finalidad de alcanzar la igualdad real de condiciones laborales dentro del país, establece, además, la prohibición de la discriminación por motivos de identidad de género como de igual manera lo establece la Constitución de la República del Ecuador y distintas leyes de trabajo y que se puedan dar en cualquier medio de empleo. La diferencia aquí radica en que, se estipula de manera directa medidas de acción positiva que son específicas para la inclusión de personas trans, cosa que no se encuentra regulado dentro del país.

Resguardando, además, los derechos laborales de las personas trans y de las personas en proceso de transición art.3.- Derecho al trabajo y a las condiciones dignas de trabajo, El territorio ecuatoriano propicia el derecho de las personas trans a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas” (p.6). Establece que el país debe reconocer los derechos laborales para la comunidad trans y que estas no deben ser degradantes, sino más bien formales y en condiciones de igualdad para todos, sin distinción alguna de los demás empleados.

En el capítulo II sobre las medidas de acción positiva, establece la promoción de las personas trans, art. 4.- Promoción. Se promoverá el ejercicio del derecho al trabajo, también para las personas que se encuentren en transición (atravesan el género) durante el empleo, adoptando las acciones que resulten necesarias a estos fines.

- a) Prohibir la discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género, con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación y la continuidad en el empleo.
- b) Proteger los derechos laborales de las personas trans a fin de lograr, en igualdad de condiciones con las demás personas, condiciones de trabajo justas y favorables, alcanzar en particular la igualdad de oportunidades, (...).
- c) Asegurar que las personas trans puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás personas.
- d) Permitir que las personas trans tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, formación profesional y continua.

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas trans en el mercado laboral, (...)
- f) Promover oportunidades empresariales, de trabajo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas trans en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas trans en el sector público, (...) entre otras medidas (p.6-7).

En esta ley radica la igualdad de oportunidades, planes para asegurar buenas condiciones de trabajo y sobre todo reparación en caso de alguna afectación a la integridad personal y resguarda los derechos laborales y sindicales de la comunidad, es decir, derecho a una asociación libre que tenga una pretensión colectiva y a huelgas en caso de ser necesario, para auto protegerse.

Se preocupa por la educación vocacional y la formación profesional, permitiendo la conducción a estudios superiores y programas de aprendizaje que aportaría a la obtención de empleo, apertura oportunidades para personas trans en el mercado laboral y da paso a que también puedan crear empresas y tener un trabajo independiente pero formal y pretende actuar conjuntamente con las instituciones gubernamentales en la ejecución de políticas que promuevan los derechos laborales trans, además de un artículo de protección contra el trabajo forzoso en donde los poderes públicos tomaran las acciones necesarias para evitar que las personas trans no sean explotados o esclavizados.

Establecen un sistema de inclusión art. 7.- Inclusión, “El Estado ecuatoriano a través de los distintos gobiernos y órganos de control y transparencia, están obligados a mantener un porcentaje de empleados y empleadas trans no inferior a un 1% de su planta transitoria, permanente y contratada “(p.7).

De igual manera que la Ley Diana Sacayán, exige que los distintos gobiernos y órganos de control incluyan un porcentaje de empleados y empleadas trans no inferior a un 1%, especificando la planta transitoria, que son aquellos que se necesitan por un tiempo en específico, de igual manera los puestos de trabajo permanente y contratada y para ello se debe manejar una reserva de puesto de trabajos, para conseguirlo establecen garantías, en donde los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajos exclusivos para las personas trans y travestis.

También, presenta un incentivo fiscal para los empleadores de agencias privadas que sería a manera de una reducción del pago de impuesto en la base imponible del impuesto a la

renta del 10% en cada periodo y este beneficio lo conceden por un periodo de 5 años, siempre y cuando mantengan la relación laboral con el empleado.

A diferencia de otras leyes, este proyecto reconoce la oportunidad de concluir el bachillerato y capacitaciones de las personas trans que debido al hostigamiento escolar no pudieron concluirlos, sosteniendo que se permitirá su ingreso siempre y cuando curse los niveles de educación faltantes y que son requeridos, estableciendo que la autoridad organice y coordine los medios para garantizar la formación.

Pretende aportar un acceso a créditos por parte del Banco del Estado promoviendo líneas con tasas preferencial en caso de financiamiento de emprendimientos, destinados a personas trans, además, establece la vigilancia por parte de la autoridad competente para promover espacios de participación trans y garantizar el desarrollo de políticas de acompañamiento de las mismas y la sanción en caso de incumplimiento de la presente sería considerada una falta grave en base a las sanciones administrativas, que podría llevar a penalizaciones con multas, suspensión temporal de la licencia de trabajo, o clausura temporales, etc.,

A diferencia del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) esta ley sería más implícita en cuanto derechos laborales de las personas trans y que lineamientos se debe seguir para exigir el cumplimiento de la misma, existiría obligatoriedad de contratación, respeto a la comunidad, formación academia y profesional que sería de gran aporte para la comunidad, además, de una ayuda económica mediante créditos bancarios que le permitan contribuir a su emprendimiento, además, de establecer la permanencia y a fin de garantizar el empleo no podrán valorarse los antecedente penales y este no podrá ser objeto de obstáculos para la permanencia laboral.

4.17.2 Ley 27.636 “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (Buenos Aires-Argentina)

La Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, promulgada el 29 de septiembre de 2021, a diferencia de Ecuador, Argentina ya contaba antes con un precedente decreto 721/2020, en donde ya se reconocía un cupo laboral para personas trans dentro del país.

Esta ley tiene como objeto art. 1.- Objeto. “La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina” (p.1). Busca establecer medidas de inclusión laboral, para una igualdad real de oportunidades y el alcance de esta ley recae sobre todas las

personas trans y travestis que hayan accedido o no al cambio registral y que se encuentren habilitadas para trabajar en base a los términos de la legislación laboral.

En el capítulo II, sobre las medidas de acción positiva:

art. 5.- Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

Determina que las entidades públicas no estatales, empresas y sociedades deben ocupar una porción del 1% en total de su personal con personas trans en todos los medios de contratación, para ello exigen la reserva de cupo, de igual manera da paso a la conclusión educativa por parte de los interesados que no lograron culminar sus estudios y que este no será impedimento para una contratación.

En lo referente a la terminalidad educativa y capacitación, con la pretensión de garantizar la igualdad real de oportunidades, en donde, garantiza que las personas aspirantes que no han culminado su preparación educativa puedan permanecer en el puesto de trabajo, podrán cursar los niveles requeridos y finalizarlos.

Cuenta con una inclusión federal y por ende aseguran las distribuciones geográficas de los puestos y que deben estar cubiertos, aplican acciones de concientización por medio de charlas e instrucciones sobre orientación sexual que permitan una mejor integración laboral evitando de esta manera conflictos futuros, a diferencia de las otras leyes, el art. 10.- “Prioridad en las contrataciones del Estado. El estado nacional debe priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero”.

Al momento de realizar la compra de insumos, incentivan a las entidades privadas a la contratación de personal trans, además de que también aplican beneficios en las contribuciones patronales que se den en el momento de contratación de personas trans, se tomará como pago de impuestos nacionales, en celebración de contrato de trabajo se realizara este incentivo por 12 meses y en el caso de microempresas 24 meses.

Además, solicitan al Banco Nacional de Argentina el acceso a capacitaciones y líneas de créditos para financiamiento de emprendimientos personales, también se determina la creación de un registro único de aspirantes que cada autoridad de aplicación que fueron

establecidos por el poder ejecutivo, para que puedan escribirse únicamente personas trans y travestis postulantes para proveer a los distintos demandantes que requieran candidatos, esta inscripción no es obligatoria y los que llevan este registro deben mantenerlo confidencial en caso de remplazo.

4.17.3 Ley N° 5328, Ley Provincial de Promoción de Empleo Formal para Personas Trans en los Ámbitos Públicos (Río Negro)

Esta ley tiene por objeto, El art. 1.- Objeto. “En la Provincia de Río Negro, a través del Poder Ejecutivo y sus organismos descentralizados o autárquicos, las empresas con participación mayoritaria del Estado provincial, deben ocupar como mínimo el uno por ciento (1%) sobre el total del personal- a personas travestis, transexuales y transgéneros en concurrencia con otros cupos establecidos por ley, que reúnan las condiciones idoneidad para el cargo”.

Al igual que las otras leyes, solicita ocupar el 1% calculados entre la cantidad total de empleados de la empresa y estos a su vez reservados para las personas transexuales, transgénero y travestis. La diferencia radica que utilizan como base mínima de inclusión el 1% sobre el total de personal que constituyan la empresa y que estos al haber ocupado este puesto en un período de cinco años dejan de ser considerados como parte del cupo reservado dando paso a otros beneficiarios, priorizando la participación igualitaria de los que están por postular.

Además, en el art. 5.- Ingresantes. Se encuentran comprendidas en la presente ley todas aquellas personas, travestis, transexuales y transgéneros mayores de dieciséis (16) años de edad- haya o no accedido al beneficio de rectificación registral dispuesto por ley nacional n° 26743- y que reúnan las condiciones para el cargo a ocupar”. Se permite la postulación a todas las personas trans que hubieren o no realizado el proceso de transición y que sean mayores a los 16 años de edad, de igual manera incluyen a los que hubieran pasando por la corrección de registro y que posean las condiciones para el cargo.

Art. 9.- Funciones de la autoridad de aplicación. Son funciones de la autoridad de aplicación a través del:

a. Ministerio de Desarrollo Social- Consejo Provincial de la mujer

Que se encarga de asesorar a las personas trans para su proceso de contratación, crear un Sistema Único de Registro Laboral y realizar campañas de capacitaciones, sensibilización y que debe incluirse de manera obligatoria en todos los concursos de ingreso a la Administración Pública.

b. Y, el Ministerio de Economía- Secretaría de la Función Pública Encargado de llevar registro de los puestos disponibles en el área pública. También establecen una Comisión Mixta de seguimiento conformada por:

- a. 1 miembro de la secretaria de Derechos Humanos.
- b. 1 representante del Ministerio de Desarrollo Social, del área de diversidad
- c. 1 representante del Ministerio de Economía, a través de la secretaria de la función Pública
- d. 2 legisladores o legisladoras de la provincia, en específico de la Comisión especial de estudios de problemas de género
- e. 2 representantes de la comunidad trans de la Provincia, quienes se encargarán de recibir denuncias de incumplimiento o de otras obligaciones. (Ley 5328, 2018).

Al tener un apoyo de parte varias autoridades que a su vez cuentan con tareas distintas, opino que aprovechan más el personal al descentralizar obligaciones y logran de una manera más eficiente contrarrestar con los vacíos o problemas jurídicos que pueda presentarse al momento de su aplicación, evitando algún altercado en las postulaciones, lo que sí es claro es que esta ley se aplica para puestos públicos y no en los privados, por cuanto nos establece incentivos por contratación.

4.17.4 Ley 19.684, Ley Integral para Personas Trans (Uruguay)

La presente ley tiene como finalidad erradicar todo tipo de acto discriminatorio en el que una persona trans se haya visto afectada, resguardando varios derechos como son: la adecuación de nombre o sexo en documentos identificatorios, exigencia del régimen reparatorio, a un puesto de trabajo, a una inclusión educativa que incluye becas y apoyos estudiantiles, salud, cultura, atención integral y un correcto acceso a soluciones habitacionales, en lo que corresponde a derechos laborales, la Ley 19.684 determina que:

Art. 12. (Porcentajes de puestos de trabajo a ocupar en el año).- El Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, El Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, con personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos (Ley 19684, 2018).

Desglosando una gran responsabilidad para el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual quien se encargará de dar el correspondiente seguimiento a los procesos de contratación para verificar el cumplimiento de la ley y que este a partir del quinto año de su vigencia presentará un informe de evaluación de cuál ha sido el impacto de esta disposición.

TABLA COMPARATIVA

Proyecto de Ley Orgánica de Inclusión Laboral Trans	Ley 27.636 “Diana Sacayán-Lohana Berkins”	Ley Provincial de Promoción del Empleo Formal para personas Trans en los ámbitos públicos	4.17.4 Ley 19.684, Ley Integral para Personas Trans (Uruguay)
Inclusión. El estado ecuatoriano a través de los GAD'S están obligados a mantener una tasa no inferior a un 1% de su planta transitoria, permanente y contratada.	Inclusión. el estado nacional deben ocupar una porción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de personal.	Establece un período de 5 años a partir del ingreso, las personas trans continúan en sus puestos de trabajos y dejan el cupo libre para otra persona.	Destina a los 3 poderes, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser llenados en el año.
Incentivo fiscal a empleadores/as de personas trans, en donde incentiva a las empresas privadas, una reducción especial en la base imponible del impuesto a la renta del 10% en cada período fiscal.	Incentivo fiscal, en donde las contribuciones patronales que se generan por la contratación de personas beneficiarias de la presente ley como pago a cuenta de impuestos nacionales.	Pueden ingresar a personas todas las personas travestis, transexuales y transgéneros mayores de dieciséis años de edad que hayan accedido o no al beneficio de rectificación registral.	Responsabiliza al Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual quien se encargará de dar el correspondiente seguimiento a los procesos de contratación para verificar el cumplimiento de la ley y que este a partir del quinto año de su vigencia presentará un informe de evaluación.

<p>Y otorga atribuciones del ministerio de trabajo, entre ellos, está la creación de un registro de empresas privadas que ofrezcan oferta laboral y el mantenimiento del mismo, promoción a través de medios de comunicación, creación y fomento de espacios de formación laboral y controlar y actuar de oficio a garantizar el efectivo cumplimiento.</p>	<p>Crea una unidad de coordinación, en el ámbito de la autoridad de aplicación del Poder Ejecutivo, para coordinar los avances de la ley.</p>	<p>Descentraliza el poder y la administración a las distintas autoridades de la provincia.</p>	
---	---	--	--

Referente al análisis de las tres leyes internacionales y un proyecto de ley nacional, se rescata temas importantes que se podría introducir en las Leyes Laborales internas, además, en la creación de políticas públicas, para tener un sistema inclusivo en temas de género, como puede el establecer legalmente la reserva de cupo laboral de al menos un 1% destinadas para personas travestis, transexuales y transgénero.

Además, de descentralizar la organización y la elaboración a los distintos poderes del Estados y los Gobiernos Autónomos Descentralizados, en donde incluyan autoridades rectoras y de control para que de esta manera estudiara la mejora de calidad de vida de estas personas, también, verificaría que las distintas instituciones cumplan con cubrir el cupo reservado para las personas trans y como este ha sido de gran aporte para mejorar la economía y la concientización sobre las orientaciones sexuales.

También, la aplicación de charlas y concientización que, además, de hacerlo dentro de un lugar de trabajo, sería necesario también hacerlo en espacios sociales, en donde se pueda aportar información acerca de las distintas orientaciones sexuales del país, que sirve para orientar y concientizar a la sociedad.

De igual manera establecer una entidad o autoridad que se encargue de controlar la aplicación de la normativa y que exija, además, datos referentes a los cambios que se realizaron dentro de dicha institución para asegurar un ambiente laboral agradable, entre otros puntos más que destacare en los lineamientos propositivos.

Además, de aplicar un incentivo fiscal para que las empresas privadas se vean interesados en contratar a personas trans y travestis, como pueden ser incentivos fiscales en una

reducción del pago de impuesto a la renta de las grandes empresas. Y contribuir a contratar a personas en proceso de transición y a personas que no hayan culminado sus estudios para que puedan culminarlo, mientras son contratados.

5 Metodología

5.1 Materiales Utilizados.

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación y se me acepto dirigir el Trabajo de Integración Curricular de grado recogiendo fuentes bibliográficas, tenemos: Obras, Leyes, Manuales, Diccionarios, Enciclopedias, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi Trabajo de Integración Curricular.

5.2 Métodos

El proceso de investigación Socio-Jurídico, se aplicó los siguientes métodos:

Método Científico: El método científico es la guía para encaminarnos a la verdad de un problema determinado; en la presente investigación se utilizó el método científico dado el momento de analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el Marco Conceptual y Doctrinario, que constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método Inductivo: Este método se empleó para narrar los antecedentes sobre el avance de los Derechos que han ido adquiriendo la comunidad LGBTI en el Ecuador, partiendo desde un enfoque general; es decir, como inicio la creación y estipulación de los derechos como dejo de ser un delito, para de ahí abarcar los antecedentes a nivel nacional, la realidad actual que viven día a día esta comunidad, este método fue aplicado en la Revisión de Literatura.

Método Deductivo: Este método que se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular, fue aplicada en la investigación al momento de analizar la ineficacia de la normativa al no garantizar una correcta protección de los derechos, donde se desarrolló características relevantes a nivel local y nacional, que dieron paso a identificar falencias en nuestra legislación por la falta de normativa, motivo por el cual se siguen dando casos de discriminación a nivel nacional por lo cual la comunidad LGBTI, aún más a las personas transexuales, transgéneros y travestis, se han visto impedidos de poder ingresar a laborar en el sistema público y privado por cuestiones de discriminación por género.

Método Analítico; Este método analítico fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el Marco Teórico, colocando el respectivo comentario, también fue aplicado al analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas.

Método Exegético: Método aplicado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para fundamentación legal de mi trabajo de investigación, siendo estas: Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito

laboral; Ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público; Políticas Públicas; Políticas Públicas sobre el ámbito laboral; Tratados Internacionales; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Organización Internacional del Trabajo e Igualdad de Género y entre otros.

Método Hermenéutico: Este método tiene como finalidad esclarecer e interpretar textos jurídicos que no están bien esclarecidos y dar un verdadero significado, este lo aplique en la interpretación de las normas jurídicas, desarrollado en el Marco Jurídico, en que se procede a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicado en la encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación.

Método Comparativo: El método comparativo fue practicado en el presente trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, Ley Diana Sacayán: Buenos Aires, Argentina; Ley N° 5328, Ley Provincial de promoción del Empleado formal para personas Trans en los Ámbitos Públicos: Río Negro, Ley 2/2014, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía; Ley 19.684, ley integral para personas trans: Uruguay, realizando comparaciones, a través de semejanzas y diferencias con la normativa ecuatoriana, estableciendo posibles vacíos jurídicos que han dado paso a múltiples falencias a nivel nacional.

Método Estadístico: El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las técnicas de la entrevista y la encuesta, aplicando al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de resultados de la investigación.

Método Sintético: Consiste en resumir y unir sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue manejado en el desarrollo del trabajo de investigación; aplicado al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

5.3 Técnicas

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a los ciudadanos y abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 10 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4 Observación Documental

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos que se han presentado en la sociedad en lo que concierne a la necesidad de regular una inserción segura al ámbito laboral de las personas trans, a fin de prevenir que se sigan dando casos de discriminación y exclusión de esta clase, además, establecer los requisitos mínimos para la obtención de la misma y generar las directrices necesarias para la correcta inserción laboral, en virtud que en la actualidad existe un vacío jurídico en la norma de nuestro país y las personas trans no pueden optar por clasificar a un trabajo formal, de los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar la Revisión de Literatura, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para originar a las respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

6 Resultados

6.1 Resultados de las Encuestas

En la presente técnica de la encuesta se la procedió a aplicar a diferentes personas de la comunidad LGBTI entre la ciudad de Loja y Machala, con una muestra de 30 usuarios; en un formato de preguntas o cuestionarios de nueve preguntas cerradas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación se detallan.

Primera pregunta: ¿Cree que las personas travestis, transgénero y transexuales se encuentran incluidas dentro del sistema laboral público y privado?

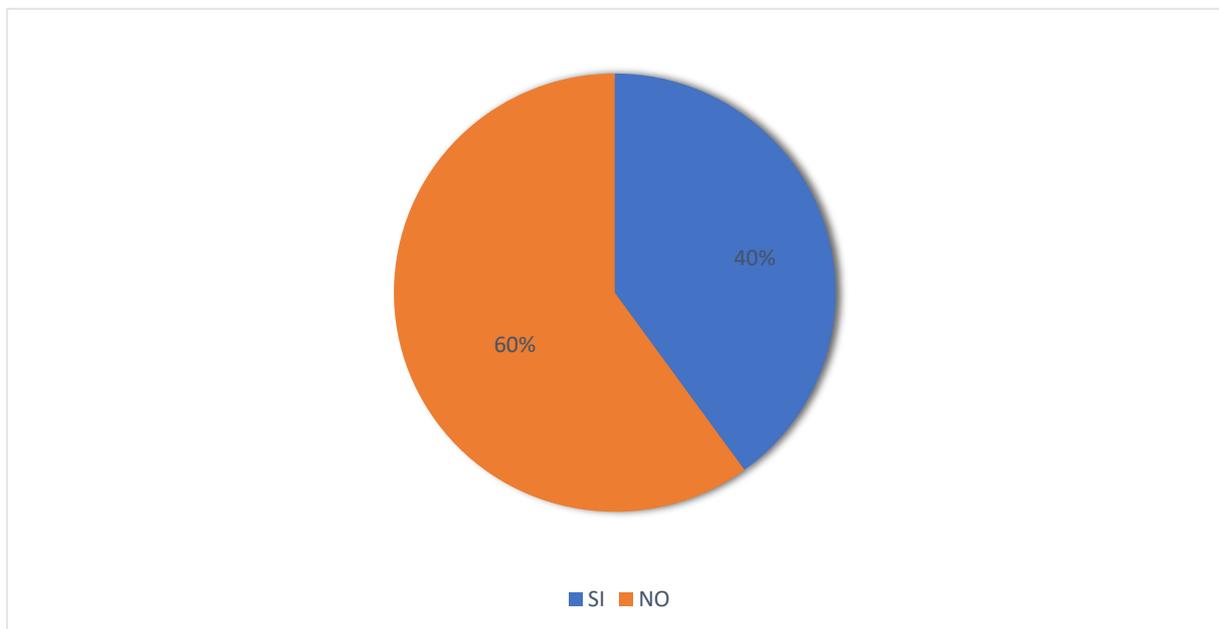
Tabla 1. Cuadro Estadístico

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala y Cuenca

Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 1. Representación Grafica



Interpretación: En esta pregunta 18 encuestados que corresponden al 60% sostienen que las personas transexuales, transgénero y travestis no se encuentran incluidas dentro del sistema

laboral público y privado, puesto que existe discriminación y usualmente solo por el hecho de expresarse de manera diferente.

No se les da la oportunidad de alcanzar un puesto formal y deben recurrir a otras alternativas de trabajo a pesar de ser profesionales, debido a su orientación sexual no son consideradas aptas para este tipo de empleo, y no es ineludible su contratación, debido a que no existe una normativa que les garantice de manera plena la inclusión laboral, sostienen que dentro de las instituciones no existe inclusión de personas travestis, transgénero y transexuales y que en el país aún existe mucho estigmatismo.

En cambio, 12 personas que corresponden al 40% que discrepa al respecto indicando que existen, pero en minorías, y con un perfil bajo por el temor que tienen a ser discriminados debido a los prejuicios que aún perdura en la sociedad hasta la actualidad.

Análisis: Analizando los resultados obtenidos podría decir, que estoy de acuerdo con el 60% de las personas encuestadas, puesto que en la mayor parte de la población existe confusión de entre una persona trans y una persona homosexual, ya que no distinguen correctamente la diferencia debido a la poca información que se tiene sobre esta comunidad.

Concluyendo así que no hay una inserción y que la mayoría de personas trans no participan por miedo a ser rechazados por su orientación, por otra parte, existen personas que participan y no son escogidos y es por esto que debido al desempleo y a la falta de dinero para sustentarse varias personas trans que son profesionales optan por informales, como comercio, trabajos sexuales, etc., para poder subsistir.

El desconocimiento y la falta de información sería la principal causa de discriminación que podría existir dentro de la sociedad, creer que las personas con orientaciones distintas, son personas que tienen algún tipo de enfermedad mental y que por ende no merecen ser tratados con igualdad, es en gran sentido un nivel de ignorancia que sería bueno evitar.

Todos merecemos tener una vida digna y para ello es necesario tener una fuente de dinero, que nos permita sustentarnos económicamente, aunque sea en lo más básico, es derecho de todo profesional poder ejercer su carrera y a no ser limitado por su orientación sexual y ocultar lo que realmente es.

El gobierno y las distintas instituciones tiene que buscar los mecanismos necesarios para lograr la implementación, que no haría daño a nadie, sino que sería un aporte en el desarrollo económico y también ayudaría al turismo, debido a que se mostraría como un país que efectivamente aplica y respeta los Derechos fundamentales, ayudaría a que muchos jóvenes de la comunidad LGBTIQ+ no abandonen su país para buscar mejores condiciones de vida en otro lado.

Segunda pregunta ¿Cree usted que existe violación de derechos constitucionales cuando no son incluidos los postulantes transgénero, travestis y transexuales en el empleo tanto el sector público y privado?

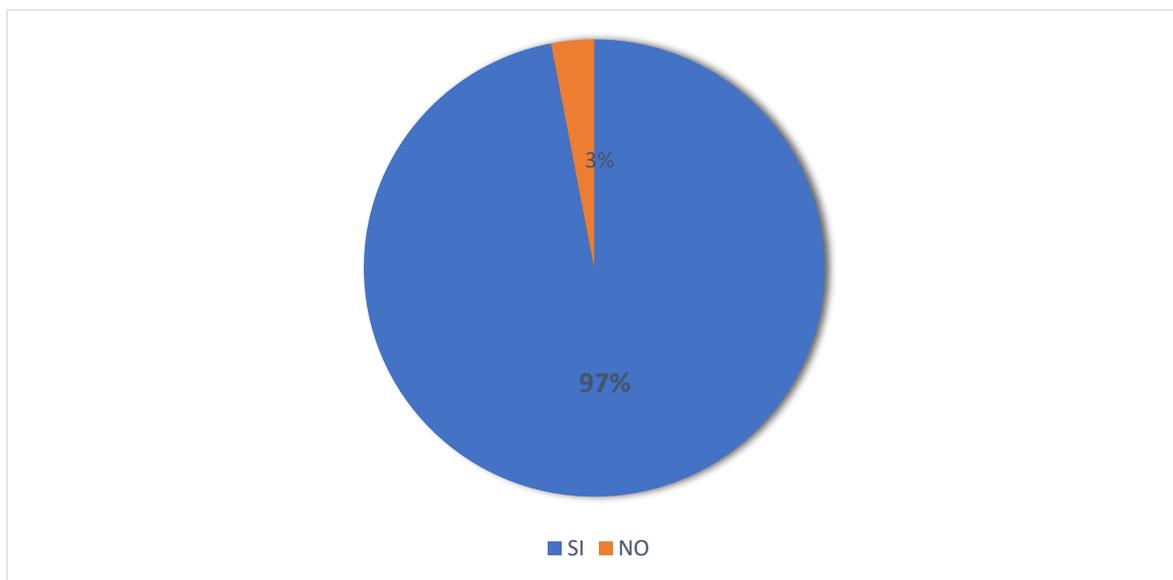
Tabla 2. Cuadro Estadístico

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala y Cuenca

Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 2. Representación Grafica



Interpretación: En esta pregunta 29 encuestados que corresponden al 97% indica que existe violación de los Derechos Constitucionales, y reconocen que a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador determina que todos somos iguales ante la ley sin distinción alguna, no se aplica en la vida real y que las empresas tanto públicas como privadas no los toman en cuenta por el simple hecho de su orientación sexual; en cambio, 1 encuestado que corresponde al 3% indica que para ingresar a laborar en los espacios públicos se realizan mediante prueba de méritos y oposiciones, ya que estas establecen ingreso sin distinción de género, pero en su mayoría de integrantes han mostrado ser capacitados y no han pasado por su orientación sexual.

Análisis: Al respecto de esta pregunta estoy de acuerdo con el 97% de las personas encuestadas ya que, en el momento en que se irrespeta un derecho, se está vulnerando no solamente de esa

persona, sino que afectaría a toda una sociedad detrás de esta persona, porque se sostendría la ideología de que no existe derechos para esas orientaciones sexuales.

En efecto la ley promulga que no se permitirá ningún tipo de distinción de género, pero en la vida real si se da el caso de que las personas trans en su mayoría no ingresa en un proceso por la escasa imposibilidad de ingreso a un trabajo formal, a pesar de tener las capacidades, y debido al temor de ser discriminados por su orientación sexual.

Cayendo en situaciones laborales degradantes como el trabajo sexual, ya que, estadísticamente ha sido documentando que desde jóvenes son rechazados en sus hogares, tienen que buscarse un sustento para ellos mismo, cayendo en cosas negativas y el trabajo informal, sin ninguna esperanza de inspiración a lograr alcanzar concluir una carrera universitaria y convertirse en profesionales.

Por ello es necesario implementar una normativa que, a más de determinar obligatoriedad de cumplimiento, serviría de inspiración y un propósito para que las distintas personas que abandonan sus estudios debido a los malos tratos y rechazo en el área educativa, retomen sus estudios y se preparen para ser futuros profesionales, ya que, se asegura una reserva de un puesto de trabajo, además, de área especializadas en socialización previo a postulación y entrevista laborales.

En cambio, el 3% sostiene que, si pueden participar, porque la ley determina igualdad para todos, pero, la ley también determina que los derechos laborales de las personas existen, están ahí, pero no se aplican y no se reconoce que se refiere implícitamente a la igualdad de género, femenino y masculino y falta una inclusión en específico para este grupo de personas, por decir una inclusión para las distintas orientaciones de género, como puede ser, el acceso a personas transexuales masculina y femeninas, etc., por ello es necesario la obligatoriedad de inclusión que cumpla con cubrir espacios de trabajos, pero con personas trans.

Tercera pregunta: ¿Cree usted que las personas transgénero, travestis y transexuales en los empleos son discriminados por cuestiones de género?

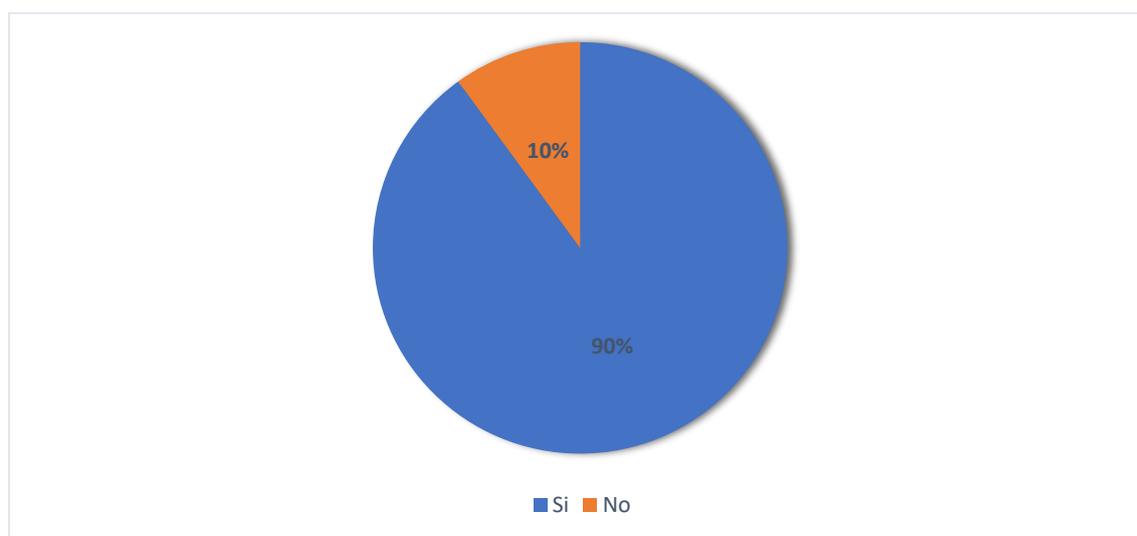
Tabla 3. Cuadro Estadístico

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala y Cuenca

Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 3.Representación Grafica



Interpretación: En la presente pregunta 27 encuestados que corresponden al El 90% sostienen que, si existe discriminación de género, argumenta que muchas personas se les hace distinto, raro y sobre todo un problema que sean mujeres que se vistan como hombres o viceversa, siendo esto algo distinto de lo que estableció como normal.

La sociedad proporciona malos tratos, miradas e insultos pretendiendo humillar a las personas, siendo agresivos y debido a esta agresividad no pueden tener un trabajo honesto y tranquilo, además de que incluirlos sería salir de la supuesta “normalidad”. Por otro lado 3 encuestados que corresponden al 10% sostienen que no son discriminados indicando que, si hay inclusión en el caso de personas lesbianas y gay, pero siendo esto distinto al tema tratado por motivo de que se trata de personas trans, los cuales demuestran más abiertamente su sexualidad.

Análisis: Analizando estos resultados me encuentro de acuerdo con él 90% de las personas encuestadas ya que, es evidente la falta de conocimiento de lo que es una persona trans, además, existe un grupo considerable que ha sido testigo de discriminación y ha presenciado discriminaciones, actos grotescos en contra de este grupo de personas, ya que, lo más común dentro de un círculo social o laboral es que se hable sobre una persona con gustos diferentes. Se los trata de manera diferente, o tienen temor a acercarse al pensar que van a ser acosados por este tipo de persona con distinta orientación, por lo general, dentro de un entorno cerrado, como podría ser un lugar de trabajo, es bastante complicado para una persona trabajar con una persona trans, llegando a sentir incomodidad, o coraje, que se expresa mediante agresiones verbales o físicas, perjudicando y hostigando a una persona.

Dicho acoso que en su mayoría no denuncian y callan por temor a perder su única fuente laboral y conociendo aún más lo complicado que esta conseguir trabajo en el país, aguantando abruptos enfrentamientos, y comentarios por años.

Incluso formarían grupos que buscarían causar daño a esta persona excluyéndola y no permitiendo que este realice sus actividades de manera normal, poniéndole apodosos y todo lo que pueda humillarlo y llevándolo a renunciar.

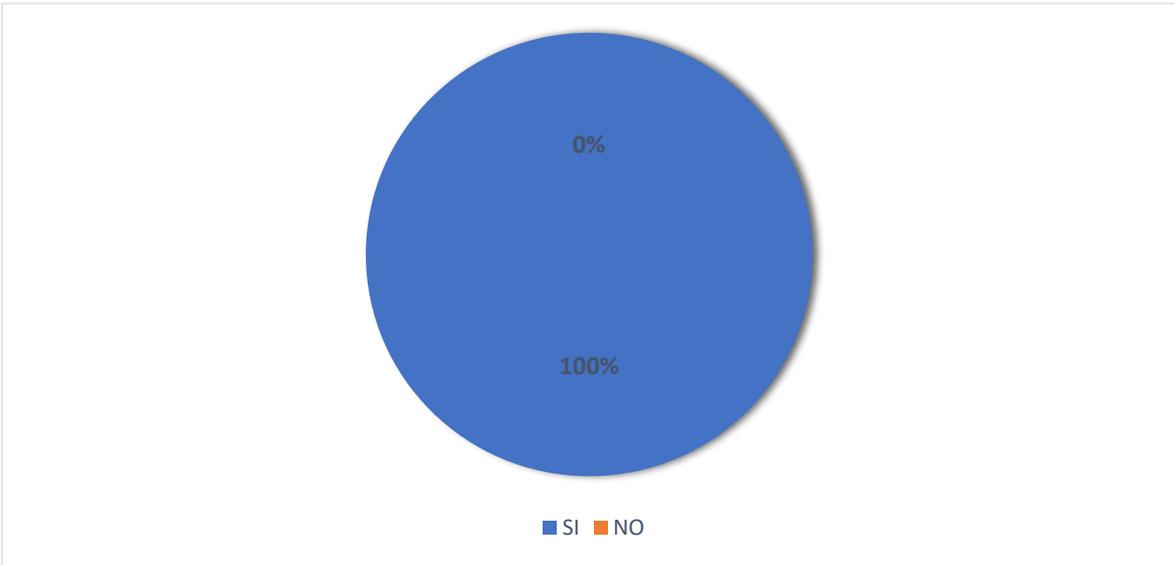
Cuarta pregunta: ¿Considera usted que las personas transgéneros, travestis y transexuales no postulan en concursos de méritos y oposiciones por miedo de ser discriminados?

Tabla 4. Cuadro Estadístico

Indicadores	Variables	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala y Cuenca
Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 4. Representación Grafica



Interpretación: 30 encuestados que corresponden al 100%, sostuvieron que han escuchado comentarios al respecto de personas que manifiestan que no trabajarían en determinado lugar si existe una persona LGBTIQ+ dentro de la institución, porque existe fobia hacia esas personas, además, de que se tiene conocimiento de personas trans que postulan, pero a la final no han sido incluidos, porque es muy frecuente está discriminación hacia su persona de parte tanto de las autoridades de las instituciones como por parte de la ciudadanía que frecuenta.

Siendo evidente que nuestra sociedad no está educada de forma adecuada y no acepta la integración de los transgénero, travestis y transexuales. Ello implica el temor de ser rechazado al querer formar parte de un trabajo, ya que, se ha instaurado una situación de marginación social a lo largo de los años.

En los concursos de méritos y oposiciones debe una persona identificarse con el sexo que se encuentra en la cédula de identidad, y hay personas que se encuentran en proceso de transición y para lo cual, según la ley, debe transcurrir 2 años para poder cambiar su género en la cédula de identidad. En la sociedad en la que vivimos sigue existiendo demasiada discriminación, homofobia que a veces el miedo puede llegar a ser más grande por esa razón prefieren tener un perfil bajo y no postular, no solo por ser mirados mal y a poder recibir una ofensa por parte de la directiva o los demás empleados.

Análisis: En esta pregunta comparto la opinión del 100% de personas encuestadas puesto que, las personas trans dentro de la comunidad LGBTIQ+, son las personas que más sufren de exclusión dentro de un entorno y por lo general evitan participar de los concursos que existen en el sistema público, por evitar ser rechazados y de igual manera en los trabajos privados, se puede dar discriminación y la negación al puesto de trabajo, al no existir una obligatoriedad dentro de la ley los empleadores no se ven obligados a contratar a personal trans.

Demostrando de esta manera que el Estado no garantiza una correcta aplicación de la normativa que resguarde la integridad y los Derechos laborales de estas personas, dejando de lado sus necesidades. Faltando de esta manera una inclusión segura laboral para esta comunidad, ya que, reduciría los estándares de pobreza.

Es necesario implementar un registro nacional, en la que anoten a concursos trans y travestis que desean tener un puesto de trabajo y que, además, cuentan con la capacidad para hacerlo, registro que aportaría a distintas empresas a llamarlos a puestos de trabajos que se encuentren disponibles, aportando de esta manera a la participación de esta comunidad, sin temor a ser discriminados.

Quinta Pregunta: ¿Considera necesario, establecer nuevas políticas públicas para promover la igualdad y la diversidad de las personas transgénero, transexuales y travestis, miembros de la comunidad LGBTI, para la inclusión en las plazas laborales de empresas públicas y privadas?

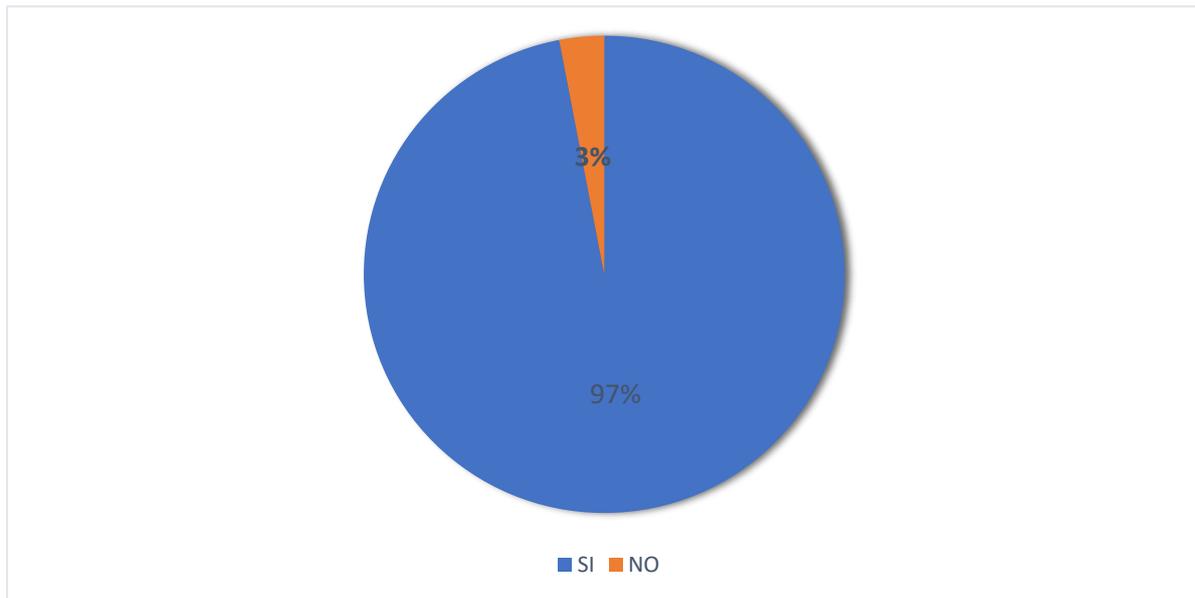
Tabla 5. Cuadro Estadístico

Indicadores	VARIABLES	Porcentaje
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala Y Cuenca

Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 5. Representación Grafica



Interpretación: En esta pregunta 29 encuestados que corresponden al 97% sostiene que, si es necesario implementar nuevas políticas públicas para que las personas transgéneros sean incluidas no solo en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos así se promueve la igualdad de género, consideran que sería un respaldo para lograr un empleo digno, inclusive se tendría constancia de lo que las empresas deben cumplir, para que exista un acceso seguro a un trabajo formal, por otra parte, 1 encuestado que corresponde al 3% sostienen que no se debería implementar ningún tipo de política pública debido a que se les estaría otorgando un beneficio y que es suficiente con la normativa internacional.

Análisis: Fue una pregunta que al igual que la anterior tuvo una buena contestación donde el 97% sostiene que, si es necesario implementar políticas públicas y en lo cual estoy totalmente de acuerdo porque en la actualidad Ecuador, no cuenta con políticas referentes a la comunidad LGBTI+, en ninguna área de salud, trabajo, educación, etc., en las cuales se ha determinado la ausencia de un aplicativo jurídico que resguarde sus derechos.

Por ejemplo, en el área de salud, mejorar el acceso al mismo y es necesario médicos especializados en transiciones de género que aportaría a una mejor atención de personas trans, en el área de justicia, es necesario profesionales especializados en el tema que ayude a que personas que hayan sido vulneradas busquen la correcta aplicación de justicia y no dejen de darle seguimiento al proceso.

En el ámbito laboral que es el tema de este trabajo una política pública nacional que reserve un cupo para personas trans, que busque resguardar los derechos laborales ya que, dentro del Código del Trabajo y la LOSEP, se habla solo de la no discriminación, pero no aporta medidas positivas que despliegue responsabilidad jurídica con estas personas.

Sexta Pregunta: ¿Está de acuerdo en que se reformar el Código del Trabajo, para insertar un porcentaje de esta población en los trabajos públicos y privados?

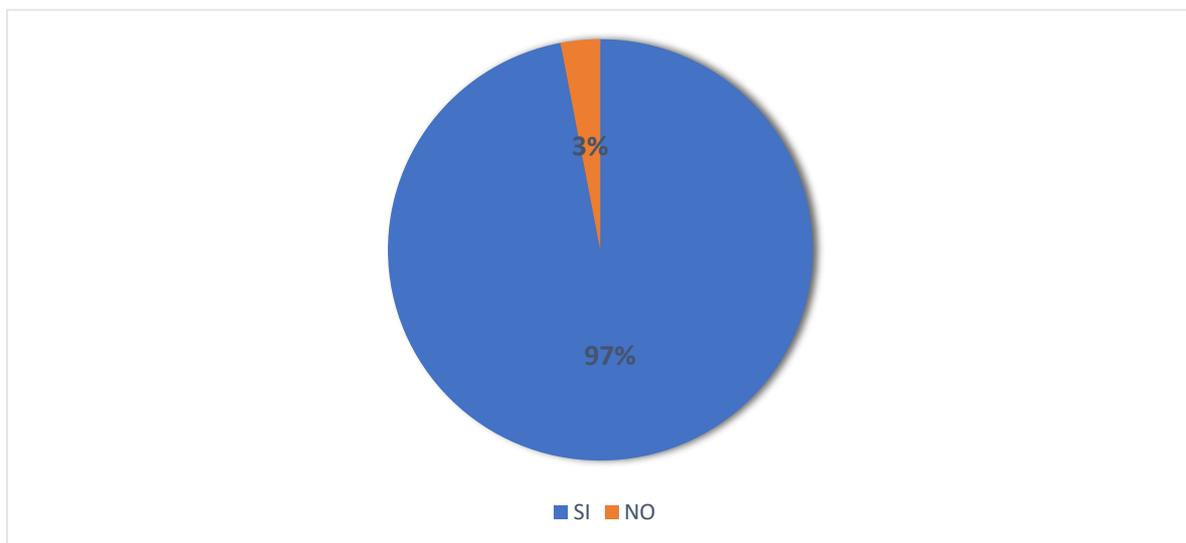
Tabla 6. Cuadro Estadístico

Indicadores	VARIABLES	Porcentaje
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Profesionales del Derecho de Loja, Machala y Cuenca

Autor: Gigi Neumani Mayancela López

Figura 6. Representación Grafica



Interpretación: En la presente pregunta 27 encuestado que corresponden al 97% sostiene que, si están de acuerdo por el motivo de que se garantizaría que todos puedan ingresar a empresas y obtener un trabajo para poder subsistir, siendo esta la única manera para que se cumpla con

una efectiva política pública en materia laboral en cuestión de género y orientación sexual, por lo que sin una ley que lo regule no existirían cambios para esta comunidad considerada vulnerable, considerando que al ser un país constitucional y al no incluirlos no lo estaríamos siendo, por el principio de equidad de género. Eso implica que la ley protegerá y garantizará su derecho constitucional de manera efectiva, sin embargo 3 encuestados que corresponden al 3% sostiene que no porque se les estaría haciendo un favor y que esta comunidad no se lo merece.

Análisis: Me encuentro de acuerdo con el 97% de encuestados, porque es necesaria reformar el Código del Trabajo, o si no es esto posible al menos crear una ley que incluya al menos un 1% como mínimo de los miembros de esta comunidad que tengan las capacidades en base a lo que exige la ley.

Existiría una seguridad jurídica sobre un bien jurídico que se supone debería estar protegido, de ser necesario desarrollar un mecanismo para entrevistas o regulaciones a las empresas privadas para de esta manera evitar que estos sean discriminados o no tomados en cuenta, establecer un ente de control que se asegure de que ocurra la contratación y que este a su vez realice una evaluación anual acerca de la repercusiones o resultados obtenidos de esta inclusión y en que ha afectado o a mejorado.

Similar al mecanismo que realizaron para las personas con discapacidad, las cuales fueron incluidas en un porcentaje dentro del art. 42. del Código del trabajo, quienes de igual manera sufría de discriminación sin ser tomado en cuenta su intelecto, gracias a ello, han mejorado su calidad de vida, y han podido ser incluidos y reconocidos en distintos programas y mecanismos de protección.

6.2 Resultados de las Entrevistas

La técnica de entrevista fue aplicada a cinco personas miembros de la comunidad LGBTIQ+ en su mayoría profesionales; entre ellos Médicos, Contadora, Abogada y un Guardia de Seguridad con los resultados obtenidos se procede a realizar la presente tabulación:

Primera Pregunta: ¿Considera usted que a pesar de que en la Constitución de la República del Ecuador se encuentre reconocidos y estipulados los derechos de las personas sexo genéricas en el art 11 numeral 2, sigue dándose hasta la actualidad casos de discriminación y estigmatización hacia esta comunidad?

Respuestas:

Primer entrevistado:

Considero que sí, que se han ido marcando a raíz del tiempo a pesar de que las leyes han cambiado, a pesar de que la misma globalización ha hecho que el mundo cambie, en si aquí en

Ecuador no se ve una mejora las leyes, están, pero no se cumplen, y la verdad si hay bastante discriminación y se le digo pues desde mi caso e evidenciado que no se cumple.

Segundo entrevistado:

Veo mucho de eso, de que sigan dándose casos de discriminación, ya que, en sí a pesar de que existe este derecho, la gente no se ha informado del derecho que tienen los de nuestro género, y muchos de nosotros no se informan del derecho que pueden obtener que puede hacer valer y que se está prácticamente violentando y aún existe discriminación en parte y falta en el hecho de conocimiento de los derechos de la población LGBTIQ+.

Tercer entrevistado:

Considera que a pesar de que existe normativa en nuestra carta magna que precautela nuestra protección de derechos, estos son ineficaces, puesto que, se siguen dando casos de discriminación y me parece que falta bastante socialización y charlas acerca de nuestro género para que la sociedad entienda que no es nada fuera de lo común.

Cuatro entrevistado:

Considera que, si existen aún casos de discriminación y estigmatización, a pesar de que existen documentos que están en contra de la discriminación, pero evidentemente en los noticieros y en las redes sociales se puede evidenciar que es muy común estos actos, lo cual hace que nuestros derechos aun sean vulnerados.

Quinto entrevistado:

La Carta Magna nos reconoce varios derechos de los cuales recientemente se hicieron temas se podría decir un poco inclusivo, como son temas de derechos contra la no discriminación por género, aunque este se hizo más por temas que atentaban contra la mujer, pero a pesar de ello, aún existe y se da casos de discriminación incluso por parte de varias autoridades que no cumplen la normativa y humillan a las personas trans sobrevalorándolas.

Comentario del Autor:

Aunque en la Constitución de la República del Ecuador y las distintas normativas internacionales establezcan los distintos derechos que son reconocidos para las personas sexo genéricas se sigue presenciando estigmatización, maltrato e indiferencia con esta comunidad, ya que, la falta de conocimiento y sensibilización ha dado paso a que las personas sigan agrediendo física y verbalmente a esta comunidad.

Varias de las personas entrevistadas sostienen que las mismas autoridades los discriminan y humillan, por ello se ha normalizado que estas personas solo pueden trabajar en lugares informales.

De esta manera se demuestra la falta de interés del Estado y de las distintas autoridades a dar cumplimiento de las normas y los derechos de las personas trans, entonces, se podría concluir que mientras no exista en algún cuerpo normativo que se encuentre legalizado y en el que sea claro la obligatoriedad de inserción laboral, no se podrá garantizar una inclusión.

Segunda Pregunta: ¿Considera usted que las personas travestis, transexuales y transgénero son discriminados dentro del sistema laboral público y privado?

Respuestas:

Primer entrevistado:

Considera que si, solo el simple hecho de que una persona se identifique diferentes, de que sea diferente hace ya que lo rechacen, por ejemplo; yo tengo amistades que son estudiados, que son profesionales y han presentado hojas de vida, pero al momento de realizar una entrevista se dan cuenta que, por ejemplo, que en la cédula tiene de sexo masculino y la persona físicamente es una mujer, solo por ese simple hecho ya lo rechazaron.

Y se han tenido o se han visto en la obligación de desempeñarse en otra área a pesar de ser profesionales y, aun así, ha habido muchísima discriminación, entonces de por sí ya en Ecuador hay demasiado desempleo, imagínese peor aun sumándole una condición diferente eso no está bien, somos personas completamente normales, no tenemos nada malo, solo tenemos gustos diferentes y eso es lo que nos diferencia, pero desde la entrada ni si quiera nos dan la oportunidad.

Segundo entrevistado:

Sí, ya que, a pesar de que puede que una persona tenga su título o tal vez podríamos dar un ejemplo de que se graduó con el sexo masculino y después de esto decidió hacer la transición y optar por un nuevo nombre como se realiza esto, entonces esto sería un problema dentro del sistema laboral, porque al ver estos cambios prácticamente puede hacer el título más llamativo de otras formas que no le permiten, por esta incomodidad, en parte la sociedad no acepta el hecho de personas de este género en el aspecto laboral mucho menos público.

Tercer entrevistado:

Si son discriminados por situaciones que no son ni relevantes como es su apariencia, su sexo, siendo descartados y más no por su intelecto y preparación.

Cuarto entrevistado:

Sí, tengo amigos que por lo que sé que aún existe esta discriminación para tener plazas de trabajo a pesar de que igualmente algunos artículos vayan en contra de esta discriminación todavía se ve mucha discriminación en nuestra ciudad.

Quinto entrevistado: A mi parecer sí, es decir, se conoce que el sistema público supuestamente se entre por medios de pruebas de méritos y oposiciones que en la mayoría de los casos son transados, pero es difícil que una mujer trans o hombre trans sea tomada en cuenta, es decir, se tiene las capacidades, el intelecto, pero no la visión física común que supuestamente ellos manejan.

Comentario del Autor:

La mayor parte de entrevistado concuerdan al decir, que, si existe discriminación, incluso consideran que es irrelevante al momento de contratar a una persona considerar su orientación sexual y vestimenta, mas no sus capacidades e intelecto, se ha dado el caso de que muchos de ellos con títulos profesionales han optado por trabajos informales.

De por si Ecuador es un país con índice alto de desempleo en la población y la situación de las personas miembros de la comunidad trans lo empeora, perjudicando su calidad de vida y no permitiendo que tenga una estabilidad económica que al menos permita poder sustentarse en su diario vivir.

Por lo general las personas trans tienen que cubrir su orientación, vestimenta y estilos para poder obtener o al menos aspirar a alcanzar un puesto de trabajo por el cual se prepararon, es decir, para una persona hetero es complicado poder conseguir un trabajo, el grado de complejidad para las personas trans es mayor.

Tercera Pregunta: ¿Cree usted que el Ecuador como un estado constitucional y garantista de derechos, debería garantizar una igualdad de derechos y oportunidades laborales sin distinción de género como al resto de la población?

Primer entrevistado:

Por supuesto que sí, el Ecuador debería seguir leyes internacionales, leyes que aquí no se aplica, es, por una parte, por otra parte, tampoco son coherentes con sus leyes, dice la Constitución que el Ecuador es un país multicultural, plurinacional y al momento de revisar o de ser más empático con la comunidad o por tener un gusto diferente no se aplica, entonces, hacen como que la discriminación a unos, pero a otros no, entonces sí está mal, por ejemplo recién esta ley que las personas discapacitadas deben estar en cierto porcentaje en las empresas, fuera buenísimo que a la comunidad LGBTIQ+ la tomaran en cuenta.

Segundo entrevistado:

Por supuesto ya que en sí el Ecuador está ofreciendo sus derechos de esta población, pero de todas formas aun así no existe la aceptación absoluta.

Tercer entrevistado:

Me parece que el Ecuador debe garantizar una igualdad de Derechos, mediante el empleo de mecanismos.

Cuarto entrevistado:

Pues sí, es algo que el estado debería priorizar porque nuestra orientación no es algo que le haría daño a nadie, por lo tanto, esto no sería ningún impedimento para entrar y cubrir una plaza de trabajo.

Quinto entrevistado:

Me parece que la Constitución establece que el Ecuador es un estado constitucional garantista de derechos, pero la mayoría se queda solo en la norma, muchas instituciones no aplican la ley, no hacen justicia y el estado no se le da interés por este grupo vulnerable.

Comentario del Autor:

La Constitución debería establecer e identificar los derechos de las personas de la comunidad LGBTIQ+ y de las personas transexuales, a más establecer en el Código del Trabajo y LOSEP, la obligatoriedad para de esta manera garantizar correctamente los derechos de las personas trans.

No es que la comunidad trans busca una inclusión forzada donde se incluya personas sin preparación, pero si busca lo justo, como personas miembros de la sociedad y que en su mayoría no le ha hecho daño a nadie, a Ecuador y su estado le falta bastante inclusión y cumplimiento de organismos internacionales.

La comunidad LGBTIQ+ son muy poco observadas y resguardadas por el gobierno, por ello se han creado distintas comunidades, en distintas ciudades, encargados ellos mismos de elegir un líder que los ayude en tema conflictivos y de necesidades para esta comunidad, los mismos que han dado la cara a la protección de sus derechos.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que es necesario regular un cuerpo normativo laboral que sea inclusivo en tema de género para las personas transexuales, transgénero y travestis?

Respuestas:

Primer entrevistado:

Por supuesto que sí, aquí en el Ecuador hay demasiada discriminación, demasiada gente que no entiende, incluso mismo por la religión, ósea es una cosa que está demasiado estigmatizada, que no nos dejan hablar, no nos dejan ejercer profesionales, prácticamente nos aíslan a tener que tomar otras medidas.

Porque como sabe que la economía está muy grave y peor aún, sino consigues trabajo, entonces sí debería existir un mejor control, alguien que se apegue a las leyes, por ejemplo, europeas e incluso las mismas americanas, que ya hay modelos que son más inclusivos.

Segundo entrevistado:

Si sería muy necesario la verdad, más para que no las miren por el hecho de que usen o tengan su orientación, sino por la capacidad que tienen o por el talento que tienen estas personas al momento de ser profesionales o cualquier otro aspecto que involucre un trabajo, existen buenas, buenos o buenos profesionales.

Tercer entrevistado:

A su parecer sí, porque existen vacíos e ineficacia de la normativa para resguardar nuestros derechos, normativa que nos dé un seguro acceso al trabajo formal para el cual fuimos preparados como ya lo han hecho otras legislaciones de otros países.

Cuarto entrevistado:

Si sería útil sobre todo para fomentar la inclusión y trata de combatir la discriminación en muchas entidades que practican esta actividad hasta hoy en día.

Quinto entrevistado:

Es necesario que al menos en un porcentaje exista la obligatoriedad de inclusión, siempre y cuando se evalué capacidades esto además aportaría a que muchos de nosotros no abandonen los estudios al no tener esperanzas de tener un buen futuro eso significaría menos gentes en las calles cometiendo actos ilícitos.

Comentario del Autor:

Existen políticas públicas y normativa laborales con temas de género, pero hacia la mujer, hace falta establecer cuerpo normativo bien estructurado, en donde establezca como objeto una inclusión laboral trans, el ámbito de aplicación que sería las distintas instituciones públicas y privadas, los derechos y obligaciones a seguir.

El esquema, reglas y limitaciones a seguir de cada uno, que es lo que se encuentra permitido y que no, además, de establecer charlas y mecanismos de protección en caso de discriminación o malos tratos hacia su persona.

Esto influiría, además, que las personas trans se animen a participar de las pruebas de méritos y oposiciones y a que en la mayoría no abandone sus estudios por decepción, acabe con la explotación y evite actos de suicidio ya que en esta comunidad la mayoría, sufre de maltratos psicológicos que afectan su sensibilidad y no les permite tener una estabilidad.

Quinta Pregunta: ¿Considera usted que un acceso seguro a un trabajo formal, mejoraría la calidad de vida de las personas transexuales, transgénero y travestis?

Respuestas:**Primer entrevistado:**

Por supuesto que sí, yo tengo muchas amigas que han tenido que recurrir a lo que es trabajo sexual y pues eso está mal, porque ósea, no poder trabajar simple y medianamente porque tienes un gusto diferente, porque eres diferente, pero estas bien, estas completo, no te hace falta nada, a veces son personas muy inteligentes, pero desafortunadamente por la desigualdad laboral, por las faltas de oportunidades laborales y la economía han tenido que recurrir a otras actividades denigrantes para cualquier persona, entonces sí, obviamente mejoraría las condiciones.

Segundo entrevistado:

Sí, ya que, como sabemos, en su mayoría se ha venido dando de que una persona de este género se la cataloga por dedicarse a la prostitución en su mayoría ya que no existen las oportunidades, entonces el estado en sí, ofrecería garantía en lo que es una mejor vida laboral, para personas sin discriminación, creo que la realidad sería otra en esta población.

Tercer entrevistado:

Si mejoraría de una forma significativa pues al momento de existir discriminación estas personas se ven obligadas a tener empleos informales que tal vez pongan en riesgo su seguridad y su integridad por lo cual empleos formales mejorarían su calidad de vida y su situación.

Cuarto entrevistado:

Sí, lo mejoraría de una forma significativa pues al momento de existir discriminación estas personas se ven obligadas a tener empleos informales que tal vez pongan en riesgo su seguridad y su integridad por lo cual empleos formales mejorarían su calidad de vida y su situación.

Quinto entrevistado:

Claro, la mayoría de mujeres y hombres trans se dedican a la prostitución otros en cambio tienen trabajos que muy poco sustentan su diario vivir, en su mayoría arriesgan su vida por poder llevar un pan a la mesa por decir, además, aportaría a que la sociedad nos vea distinto.

Comentario del autor:

Para mejorar la calidad de vida de los miembros de esta comunidad se debe fomentar las relaciones entre la sociedad, fomentar estudios estadísticos actualizado y charlas especializadas sobre los nuevos tipos de orientaciones sexuales que busquen concientizar a las personas.

Crear plazas laborales que fomenten la inclusión de género, permitir que las personas miembros de la comunidad LGBTIQ+ puedan reivindicar sus derechos y actuar con libertad y respeto en los espacios públicos.

Mejorar la calidad de vida de una persona trans sería igualmente que se asegure a tener una atención médica especializada en base a las modificaciones y transiciones físicas, erradicar el maltrato y la discriminación. Evitaría que estén en situación de calle prostituyéndose en precarias condiciones arriesgándose a enfermedades y agresiones.

Sexta pregunta: ¿Cree usted necesario que la función ejecutiva con colaboración de las demás instituciones públicas, construyan políticas públicas en beneficio de la comunidad LGBTIQ+?

Respuestas:

Primer entrevistado:

Por supuesto que sí, por ejemplo, lo que le paso a este entrevistado, perdió su trabajo por ser diferente por tener un gusto diferente, entonces que mejor que el poder judicial pudiera cambiar leyes, pero que de verdad se cumplan, que haya un control, así como lo hay con los discapacitados, los indígenas, con las otras comunidades porque no tomar en cuenta a esta comunidad LGBTIQ+, que a través de los años han sido tan vulneradas, tan discriminadas aún más hasta se considerada un problema de salud mental.

Incluso desde mi área, desde el área de medicina, mucho colega no les gusta atender a pacientes así, ni si quiera le da la oportunidad de atención médica, entonces se ve, que se irrespetan las leyes, las pocas que hay, entonces sí debería haber un mejor control.

Segundo entrevistado:

Si, por supuesto, aunque hoy en día ya se está trabajando en eso, porque si ya hay muchas asociaciones de la población LGBTIQ+ que está trabajando con el estado, por ejemplo, en la ciudad en la que me encuentro que es Cuenca, si existe un consejo consultivo de los derechos en los cuales está involucrada la comunidad LGBTIQ+, entonces digamos que poco a poco se está recreando estas formas para poder llegar a crear mejores estrategias para la población.

Tercer entrevistado:

Se estaba creando políticas públicas para la protección de nuestros derechos, pero son superficiales no acarrear a cabalidad nuestras necesidades, educativas, de salud, de trabajo entre otras, entonces creo que se debería tomar más en serio la creación de políticas públicas.

Cuarto entrevistado:

Sí, yo creo que esto debería ser un trabajo en equipo, sobre todo para fomentar la inclusión y no discriminación en todos los sectores en mi caso, como es el sector de salud aún se ven muchos casos de discriminación hacia mujeres trans, por lo cual este trabajo debería ser una medida prioritaria para evitar la discriminación y todos tengan acceso a todos los sistemas, inclusive el sistema de salud.

Quinto entrevistado:

Existen políticas públicas, pero aún falta formular, evaluar y realizar estudios especializado en el tema al respecto de la comunidad LGBTIQ+, la mayoría de gente no respeta ni si quiera las fechas conmemorativas, porque no se ha dado paso a que existe un estudio histórico acerca de la evolución y avance de la comunidad LGBTIQ+, como diversificación.

Comentario del Autor:

Es necesario establecer que las políticas públicas radican en usar estratégicamente recursos del estado para cubrir demandas y necesidades del estado, en este caso si es necesario la creación de esta política por motivo, de que no existe ley o norma que hable al respecto de temas de inclusión laboral trans, o de temas de salud y educación que también ha demostrado falencias. Es deber del estado asegurar una inserción y garantizar estabilidad laboral, además, de que podría colaborar con distintas Comunidades que se han forjado a lo largo de estos años y se ha encargado de la toma de información, estadísticas, de la reunión de charlas motivacionales y centros de atención y apoyo a personas de la comunidad, quienes le podrían ser de gran ayuda porque desde su experiencia propia podrían indicar que está faltando incorporar.

Y se podría complementar con un seguimiento a las políticas públicas y su cumplimiento, entablando distintos procesos estratégicos y líneas de acción que permitan el correcto logro de los objetivos de dichas políticas.

6.3 Estudio de Casos

El presente estudio de casos se desarrolla con sentencia de Corte Nacional de Buenos Aires- Argentina y Ecuador, considerando sus contenidos para ser analizados, interpretados y expuestos en el siguiente estudio jurídico de expedientes, en razón de que en nuestro país el tema de género de la comunidad LGBTIQ+. es reservado o a su vez existen casos, pero no están judicializados, argumentando que aún son tema tabú.

CASO 1

1. Datos referenciales

Juicio No. sentencia definitiva N° 45157 causa N° 5.613/11- sala vii- juzgado n°47

Delito: Acción Civil

Actor: NN

Víctima: NN

Juez: Dra. E. M. F.

Fecha: Ciudad de Buenos Aires, a los 27 días del mes de marzo de 2013

2. Antecedentes:

Se presenta el actor y entabla demanda contra NN y señala que ingresó a trabajar el 13 de octubre de 2001 para desarrollar tareas de supervisor de caja y denuncia que, debido a su orientación sexual, ha sufrido malos tratos en su seno laboral, lo que le provocó un daño psicofísico. Hace responsable a los demandados de su estado de salud y reclama una reparación por

Contestación de la demanda: Se niega todos y cada uno de los hechos salvo los expresamente reconocidos se realiza una pormenorizada negativa de los extremos invocados en el escrito de inicio y da su versión de los hechos.

Sentencia de primera instancia: Tras el análisis de los elementos de juicio aportados a la causa, el “a quo” decide en sentido favorable a las pretensiones de la actora incoadas y se una apelación de la parte demandada quien cuestiona la regulación de sus honorarios.

En la apelación se refiere al tema de la inconstitucionalidad de la Ley de Riesgos del Trabajo, que es un punto que cuestionan ambas demandadas ya que, en relación al art. 39 de la Ley 24.557, he tenido ocasión de expresarme en favor de su inconstitucionalidad, juntamente con otras normas que integran el citado cuerpo normativo.

En esa ocasión y en otras posteriores, tanto en el ejercicio de la magistratura como en la actividad académica, destaqué que dicha disposición crea un territorio de exclusión de los trabajadores por su condición de tales, a la vez que se alza contra la igualdad garantizada en la Constitución Nacional, olvidando además que el derecho del trabajo en una disciplina estructuradora de la sociedad y que la igualdad civil consisten en evitar discriminaciones arbitrarias debiendo importar razonabilidad y justicia.

Lo expuesto no significa en modo alguno negar la legalidad de la tarifa, sino señalar la irracionalidad y consecuente inconstitucionalidad del art. 39 de la L.R.T, que impide al trabajador acceder a una reparación integral, en consecuencia, considero que el art. 39 inc.1° resulta inconstitucional al eximir al empleador de responsabilidad civil y así lo declaro.

Además, cabe destacar que el perito médico a fs. 340/347, concluye que el actor padece una incapacidad total obrera de un 40% y detalla “... el cuadro de stress guarda relación casual y lineal con la experiencia laboral de sometimiento, discriminación, exigencia y maltrato que lo coloca frente a la posibilidad concreta de ser agredido, sin ningún tipo de defensa y protección. En este punto resultan relevantes los dichos de los testigos quienes dan cuenta de la perversidad con que fue tratado el actor en su trabajo, es decir, los testimonios coinciden en cuanto a que había una predisposición maliciosa en su contra, pues se le asignaban tareas de todo tipo aumentando sus responsabilidades, cuestiones que excedían su verdadera función.

Detalla también que al referirse al trabajador lo hacían como “la” por su condición sexual, resulta alarmante, la descripción que realiza el testigo Cavo (fs. 268), de un episodio ocurrido en ocasión de trabajo: “... hubo una discusión importantísima que fue Vanesa Quiroga que fue griterío puro que ella diciéndole que no era hombre delante de todas las cajeras de todo el mundo en caja central donde estaban todos le dijo que se iba a ir al infierno por su condición

sexual, que no era hombre, que no era persona que tenía el mismo pecado de un asesino o un violador ante los ojos de Dios, que no tenía perdón de Dios...”.

En efecto, las labores cumplidas en la forma y modalidad como se llevaron a cabo, sin los medios apropiados para paliar el riesgo a la salud, sin dudas es susceptible de ser calificada como “cosa riesgosa”, es decir, como generadora de peligro.

Y bien, sentadas las premisas precedentemente expuestas y probado que fue: a) que la actividad del trabajador tal como se desarrollaba resultaba riesgosa; b) que la incapacidad detectada en el actor tuvo origen en malas condiciones del lugar de trabajo; c) que la empleadora incumplió con el deber de seguridad que le impone el art. 75 de la ley de Contrato de Trabajo; d) que no se probó la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder, sin dudarle entiendo que han quedado configurados todos los presupuestos para la responsabilidad en los términos del art. 1113 del Código Civil.

Es de advertir que las A.R.T han argumentado reiteradamente que el mero hecho de la suscripción del contrato por la empleadora automáticamente limita su responsabilidad (por consecuencias en la salud psicofísica del trabajador) cuando a su criterio las mismas resulten excluidas de la cobertura.

La interpretación que realizan los autores, es que en tanto se le imponen al empleador una contratación (afiliación compulsiva a una aseguradora) no puede luego decirse que la co-contratante de dicho sistema no responderá por los daños sufridos por el trabajador en determinadas situaciones.

Así entonces, resulta que el empleador es responsable por el daño causado y la ART ha incurrido en una omisión culposa que conlleva la aplicación del mencionado art. 1074 del C. Civil por lo que debe responder y no sólo en los términos de la póliza.

En este andarivel la NN tiene dicho que es manifiesto que del hecho de ser constitucionalmente inválido que la mentada prestación de la L.R.T origine la eximición de responsabilidad civil del empleador (art. 39 inc. 1) no se sigue que las A.R.T queden relevadas de satisfacer las obligaciones que han contraído en el marco de la citada ley.

De tal fuerte, este pronunciamiento no sólo deja intactos los mentados propósitos del legislador, sino que, a la par, posibilita que el empleador pueda encontrar protección en la medida de su aseguramiento. Por los argumentos expuestos propicio modificar el fallo hacer extensiva la condena, dispuesta en los considerandos anteriores, a la demanda NN, Por lo tanto, ambas resultan solidariamente responsables de los acontecido con el trabajador. Lo antes resuelto torna de tratamiento abstracto el resto de los cuestionamientos incoados por los apelantes.

En base a tal criterio, se deben valorar el tipo de tareas que realizaba en el supermercado, el grado de incapacidad (40% de la T.O), antigüedad en el empleo, (nueve años), salario (\$3.043, 95) y tiempo de vida útil laboral (más de treinta años) que la resta etc.

El legislador del Derecho Común, ha establecido en el Código Civil, un doble régimen según se trata de daño moral nacido como consecuencia de un incumplimiento contractual (regido en el art. 522) o de daño moral emergente de un hecho delictual, correspondiente al ámbito extracontractual (art. 1078).

Por lo expuesto estimo la cuantía de este rubro en la suma de \$100.000 lo que eleva la condena a la suma de \$490.000, suma que devengara intereses desde el momento en que la cuantificación del monto se efectiviza, es decir, en el momento mismo de dictar sentencia asumiendo la diversidad de datos y parámetros del caso. Por lo tanto, es a partir de ese momento en que deben liquidarse los intereses, al ser un reclamo que prospera por la vía del Derecho civil.

3. Resolución

Por lo que resulta del precedente acuerdo, el Tribunal RESUELVE:

1. Modificar el fallo y elevar la condena a la suma de \$490.000 (cuatrocientos noventa mil pesos), más los intereses según se han fijado en el respectivo considerando.
2. Modificar el fallo y extender en forma solidaria la condena a la demanda S.M.G. A.R.T S. A)
3. Declarar las costas de ambas instancias a cargo de las demandadas vencidas.
4. Establecer los honorarios correspondientes a primera instancia para la representación letrada de la actora, de las demandadas- para cada una de ellas-, para el perito médico y contador en un 16%, 13%, 8% y 8% respectivamente, del monto de condena.
5. Regular los honorarios para los letrados intervinientes en la alzada en un 35% para la actora y en un 25% para las demandadas, de lo que le corresponde percibir por su actuación en la instancia anterior.

-Regístrese, notifíquese y devuélvase.

4. Comentario del Autor

El presente caso involucra a dos personas: La empresa NN y la víctima NN, quien presenta una demanda por una afectación física y psicológica que se realizaba mediante la jornada laboral.

En donde la persona era violentada física y verbalmente, puesto que, su propio jefe, le daba comentario de odio debido a su orientación sexual, frente a sus otros compañeros de trabajo y era explotado físicamente puesto que esta persona entro a laborar como supervisor de

caja, pero, este tenía que adicional a eso realizar actividades que eran distintas de las acordadas en su contrato de trabajo.

Debido a esto sufrió de una lesión que le provocó una incapacidad para trabajar, que sucedió porque no se le entregó los implementos necesarios para realizar dichas actividades, al momento de presentar su demanda en primera instancia el juez pertinente rechazo todo lo argumentado al respecto de los comentarios y actitudes discriminantes y solo aceptó los hechos que se podían comprobar que era la lesión.

Argumentado la prohibición de ley que tenía la víctima a solicitar una indemnización por los daños provocados, posterior a ello, se presenta una apelación por parte de la víctima y esta fue reconocida por otro juez.

Quien aprovecho la oportunidad de argumentar sobre la inconstitucionalidad de los artículos que se aplicaban en este caso, ya que, estos no resguardaban los derechos laborales de esta persona y el derecho a una indemnización.

Posterior a ello, se concluyó la responsabilidad de la parte demandada, al no respetar los términos contractuales de las tareas a realizar en dicha institución y como tal al momento de firmar una relación laboral, tenía la obligatoriedad de reparar por el daño y perjuicio, además, de determinar la inconstitucionalidad de las normas de protección ya que, iban en contra de lo establecido en la Constitución Nacional, ya que, estigmatizaba a las personas con distintas orientaciones sexuales y no le permitía una reparación.

CASO 2

1. Datos Referenciales

Juicio No. Sentencia: Acción Civil Núm. 3:16 CV-00603-JHM7

Delito: Acción Civil

Actor: G.E

Víctima: M.

Fecha: 27 de junio de 2016

2. Antecedentes:

El demandante, NN, fue empleado de G.E desde octubre de 2014 hasta 27 de junio de 2016. El demandante es un hombre negro transgénero, G.E. despidió al demandante el 27 de junio de 2016 por supuestos problemas de asistencia.

El demandante identifica el siguiente trato discriminatorio: M. recibió instrucciones de no usar el baño que se alinea con su identidad de género, enfrentó una reprimenda por regresar tarde de sus descansos debido a la ubicación del baño que tenía que usar, tuvo un conflicto de trabajo con una empleada blanca.

La empresa GE abordó la queja de la empleada blanca y reprendió a la compañera de trabajo, pero no abordó el conflicto de M. con la misma compañera de trabajo, fue acosado por compañeros de trabajo y como resultado la sacaron de la línea de producción y le revelaron su condición de transgénero a su supervisor, en múltiples ocasiones avisó a su supervisor acerca de lo que sucedía siendo señalado y reprendido y denunció acoso a GE y se le dijo que no se podía hacer nada al respecto.

Además, de que dicha empresa permitía que continúe la discriminación y el acoso continuos y lo despidió porque no se ajustaba al estereotipo de género de cómo debería verse y actuar una persona que nació mujer.

PRETENSIONES: Demandar la volubilidad de las leyes locales, estatales y federales al someterlo a discriminación y privarlo de empleo debido a su raza e identidad de género. Discriminación de Género y racial en violación del Título VII de la ley de los Derechos Civiles de 1964. Finalmente, M. alega que, como resultado del caso y discriminación, sufrió una angustia emocional extrema y supuestamente fue despedido debido a su asistencia, que estaba específicamente relacionada con su regreso tarde de los descansos debido a que GE, se negó a permitirle usar el baño de hombres más cerca a su puesto de trabajo.

Además, de indicar que existió varios acosadores entre ellos, su supervisor directo y que la conducta duró más de un año, lo que lleva a una referencia que el acoso ocurría con frecuencia.

3. Resolución

Por las razones establecidas con anterioridad: por la presente se ordena que la moción del demandado, G.E, para desestimar de conformidad con Fed. R. Civ. P12 (b) (6) se concede en parte y se niega en parte.

Las reclamaciones del demandante por violación de la Ordenanza Gubernamental de Louisville-Metro § 92.06 y violación de la ley de Salud y Seguridad Ocupaciones son desestimadas. Y las demás reclamaciones se mantuvieron.

4. Comentarios del Autor

En este caso se presenta la demanda por parte de M. a la empresa donde se encontraba laborando G.E, quienes atentaban contra la integridad de esta persona, al no permitirle usar los baños más cercanos debido a su color de piel a lo que esta persona, tuvo que usar un baño que quedaba a una distancia considerable y que debido a esto llegaba tarde, por eso en múltiples ocasiones fue llamado la atención.

Posterior a ello, esta persona tuvo un conflicto con una compañera de trabajo a la cual denunció y fue reprendida, para luego de eso provocar comentarios de acoso en contra de esta persona, el mismo que esta persona denunció y no fue escuchada y se permitió que siga pasando.

Esta persona entro a este trabajo ocultando su verdadera orientación sexual, pero fueron sus compañeros las personas que lo delataron y por esto fue despedido abruptamente alegando que se lo despidió por sus llegadas tarde.

Este caso recae sobre la ley de Estados ha demostrado ser más inclusiva en tema de la comunidad LGBTI, validando las pretensiones de la parte actora, la normativa que, ellos emplean es la Ordenanza del Gobierno Metropolitano de Louisville § 92.06

Ley de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, que respaldan dignamente sus derechos. Además, de que en esa época aún era muy poco escuchado una inclusión trans, por lo tanto, Estados Unidos siempre ha sido un estado inclusivo en tema de orientaciones sexuales dentro del sistema laboral.

Las personas trans se encuentran resguardadas por una ley de Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la cual prohíbe y busca erradicar la discriminación laboral por situaciones de sexo, raza, etc. Aún, se da casos de homofobia y estigmatizaciones en contra de esta comunidad, pero poco a poco EEUU busca resguardar sus derechos.

CASO 3

1. Datos Referenciales:

Juicio No. Sentencia 07257-2022-00371

Delito: 396 CONTRAVENCIONES DE CUARTA CLASE, INC.1, NUM.1

Actor: S. G. E. A.

Víctima: N. M. J. L.

Fecha: 8 de junio de 2022

Juez: C. I. L. F.

UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE PENAL CON SEDE EN EL CANTÓN SANTA ROSA

2. Antecedentes

Recibido en la ciudad de Santa Rosa el día de hoy, miércoles, el proceso Contravenciones COIP, Tipo de acción: Contravenciones penales por Asunto: 396 Contravenciones de cuarta clase, inc.1, núm., 1, seguido por N. M. J. L., en contra de S.G.E. A. Por sorteo de ley la competencia se radica en la UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE PENAL CON SEDE EN EL CANTÓN SANTA ROSA, conformado por Juez (a): Doctor L. F. C. I. secretaria(o): Abg. P. C. D. Proceso número: 07257-2022-00371 (1) Primera Instancia:

Dr. C. I. L. F., en mi calidad de juez titular de la Unidad Judicial Multicompetente Penal del Cantón Santa Rosa, designado mediante acción de personal No. 3553-DP07-2018-CA, de fecha 02 de enero del 2020, dentro de la causa penal No. 07257.2022-00371, que por contravención

penal de frases de descredito y deshonra (injurias) ha presentado la ciudadanía J.L. N. M. contra el ciudadano E. A. S. G., se dispone: UNO. - Agréguese el acta de reconocimiento de firma y rúbrica estampada por denunciante, en atención a la misma y examinado el escrito de acusación se tiene que el mismo es claro y/o completo, razón por la cual se la acepta al trámite expedito. Respecto del anuncio de prueba esta no procede por cuanto no es el momento procesal oportuno. Dos. – Notifíquese con el contenido del escrito de denuncia y del presente auto al denunciado E. A. S. G., en la parroquia la Avanzada, calle principal y Transversal Sur del Cantón Santa Rosa, en la notificación a realizarse se le hará conocer a la denunciada de la obligación de señalar domicilio judicial y de designar abogado defensor particular, pues apenas se la notifique se convocará a audiencia de juzgamiento. Remítase el despacho suficiente a la oficina de citación para que se proceda a la notificación a la denuncia de la presente denuncia con copia del presente auto.

Intervenga la Abg. C. P., en calidad de secretaria de esta Unidad Judicial.

3. Resolución

ACUERDO DE CONCILIACIÓN

Dr, C. I. L. F, juez titular de la Unidad Judicial Multicompetente Penal del Cantón Santa Rosa, designado mediante acción de personal No. 0020-DP07-FG, del 02 de enero del 2020, suscrito por el señor director provincial del Consejo de la Judicatura en el Oro.

Vistos. - Dentro de la contravención penal signada como Nro. 07257-2022-00371, que tiene como denunciante al ciudadano N. M. J. L. y denunciado al ciudadano E. A.S. G., por haber presuntamente adecuado su conducta al acto típico, descrito en el Art. 396 numeral 1 del Código Orgánico Integral Penal, esto es contravención penal de frases de deshonra y descrédito /injurias).

Siendo el momento procesal oportuno que se tiene que confeccionar la sentencia pronunciada, al tenor de lo que expone el Art. 618 numeral 3 del Código Orgánico de la función judicial que trata sobre los principios de concentración, eficacia, economía procesal, simplificación, celeridad y supremacía constitucional, ha llegado al estado de reducir a escrito el auto de conciliación para hacerlo se considera:

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DE SUJETOS PROCESALES. – J. L. N. M., de nacionalidad ecuatoriana con cédula de ciudadanía No. 070130777, de 55 años de edad; y, E. A. S.G., de nacionalidad ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 0704191295, mayor de edad, soltero, domiciliados en esta ciudad de Santa Rosa.

SEGUNDO: COMPETENCIA DEL JUZGADOR. – Al tenor de la resolución del pleno del Consejo de la Judicatura, de fecha 21 de mayo del 2013 donde atribuyen al suscrito operador

de justicia, tiene atribución legal para conocer y sustanciar la presente causa, además que tiene competencia y sustanciar la presente causa, además que tiene competencia de conocer las infracciones penales suscitadas dentro del cantón Santa Rosa, mediante acción de personal No. 0020-DP07-2020-FG, de fecha 02 de enero del 2020.

TERCERO: Validez del proceso. – No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, ni viciar la nulidad el proceso, al observarse el trámite previsto para este tipo de casos, esto es, el procedimiento expedito previsto en nuestra legislación penal, y por cumplirse con las garantías básicas del debido proceso se declara su validez.

CUARTO: Conciliación. – Previo a instalar la audiencia de juzgamiento el suscrito juzgado promovió la conciliación como salida alternativa al conflicto penal, la misma que es factible tratándose de contravenciones penales, por así disponerlo en el Art. 641 del Código Orgánico Integral Penal, sin que se interese el momento procesal, es decir, no existe preclusión para la aplicación de la conciliación en materia de contravenciones penales.

El art. 190 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce la solución alternativa a los conflictos jurisdiccionales, en este caso, la conciliación es una figura jurídica positivada en nuestra legislación penal.

De lo expuesto los denunciante expresaron estar plenamente de acuerdo con la conciliación solicitando, la denunciada pidió disculpas públicas por los hechos y asumiendo el compromiso de que por parte de ella no se van a repetir los hechos.

Los denunciados también prestaron su predisposición a que se aplique la conciliación, con la finalidad de vivir en armonía y paz.

El suscrito juzgador en la misma audiencia de juzgamiento aprobó la conciliación como salida alternativa al conflicto penal, razón por la cual se DECLARA EXTINGUIDA LA ACCIÓN PENAL, en favor del ciudadano E.S, con cédula de ciudadanía No. 0XXXXXXX.

4. Comentario Del Autor

En lo que respecta a la investigación dentro del país para conseguir un caso de discriminación en el ámbito laboral fue complicado, debido a que distintas personas que trabajan en el área me indicaban que la mayoría de los casos se archiva debido a que no se da continuidad a los casos y que son muy pocas las autoridades que se predisponen a seguir con el proceso, señalando esto, este caso se dio el año pasado en la provincia del Oro, cantón Santa Rosa, en donde una persona con identidad de género trans, fue vulnerada en sus derechos laborales al no permitirle postular a un puesto de trabajo debido a su orientación sexual, en donde recibió comentarios que ultrajaron su integridad personal.

Posterior a ello la víctima decidió presentar una denuncia de índole penal debido a esta afectación, la misma que solamente llegó a una conciliación por ambas partes debido a que se llegó a un arreglo de que la parte demandada le debía una disculpa pública por haberla ultrajado y violentado verbalmente por su orientación sexual

Y así en el país existen muchos casos inconclusos, porque la mayoría de personas afectadas no buscan llegar a una solución judicial, en primer lugar, porque no cuentan con el apoyo económico, en segundo lugar, por temor a represalias en su contra y tercero porque en la mayoría de casos pueden sufrir de amenazas o son comprados a cambio de su silencio.

7 Discusión

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su empleo para lograr la verificación de los objetivos y la contratación de la hipótesis que a continuación se detalla:

7.1 Verificación de los objetivos

En la presente investigación jurídica en el proyecto aprobado se plantearon un objetivo general y tres objetivos específicos, los cuales se procede a su verificación.

7.1.1 Verificación de Objetivo General.

El objetivo general del presente trabajo de integración curricular es el siguiente:

- 1. “Desarrollar un estudio jurídico y doctrinario que demuestre la falta de inclusión Laboral de personas travestis, transexuales y transgénero”**

El presente objetivo se verifica en el estudio conceptual, doctrinario y jurídico al desarrollar el marco teórico, puesto que, se realizó un estudio minucioso de los subtemas, el cual me dio paso a desarrollar y analizar conceptos como son; comunidad LGBTIQ+, género, orientación sexual, identidad de género, discriminación: laboral por género y en el proceso de reclutamiento, inclusión y lo que es sistema laboral.

De igual manera, se realizó un análisis a la Constitución de la República del Ecuador, al Código del Trabajo, Normativa De Erradicación De La Discriminación En El Ámbito Laboral, Ley Orgánica Del Servicio Público, Políticas Públicas en el Ámbito Laboral. Estas normativas fueron estudiadas y seguidamente analizadas con el único objetivo de llegar a establecer la problemática planteada.

Por otra parte, esta investigación se complementó con el estudio de campo a partir de los resultados obtenidos de 30 encuestas que se realizó a profesionales del Derecho y a 5 entrevistados de la comunidad LGBTI que me supieron explicar la situación que viven a diario,

obteniendo de esta manera resultados considerados satisfactorios en el presente trabajo de investigación jurídica.

7.1.2 Verificación de Objetivos Específicos

Los objetivos específicos propuestos en el Trabajo de Integración Curricular son los siguientes:

1. Demostrar la existencia de la discriminación que viven las personas Trans, travestis miembros de la comunidad LGBTI.

El presente objetivo específico se logra verificar al momento de plantear la pregunta número uno de la encuesta ¿Cree que las personas travestis, transgénero y transexuales se encuentran incluidas dentro del sistema laboral público y privado?; en la cual, el 97% contestó que efectivamente existe discriminación a pesar de que la Constitución de la República del Ecuador determine que todos somos iguales, sin embargo las empresas no los toman en cuenta por el simple hecho de su orientación sexual, además, de que no les dan oportunidades tachándolos de malas personas, sostienen inclusivamente que, son descartados a primera vista e incluso no se los toma en cuenta, pasando por encima de ellos, sin darles oportunidad de ver cómo se desarrollan profesionalmente, no existe igualdad, hay un evidente exclusión debido a su formar de vestir.

Y también en la pregunta numero 4 ¿Considera usted que las personas transgéneros, travestis y transexuales no postulan en concursos de méritos y oposiciones por miedo a ser discriminados? en la que el 100% de las personas encuestadas respondió que sí, que a veces el miedo es más grande que las ganas de querer hacer algo, por más que se pueda y se tenga las capacidades, existe el miedo a sufrir algún tipo de maltrato que afectarían psicológicamente y física a una persona, además, de pensar de que no solo es necesario la inclusión, sino charlas y capacitaciones en lo referente a temas que concienticen a los demás miembros.

De igual manera, en las entrevistas que se realizó, se pudo evidenciar con casos personales de los miembros LGBTIQ+, que decidieron hablarnos acerca de la discriminación que sufren debido a su orientación sexual, siendo un sufrimiento continuo y que no evidencia un avance debido a la falta de inclusión que hay en las distintas áreas sociales, laborales y de salud.

Además, que con el estudio de casos de las sentencias que se obtuvo de Buenos Aires- Argentina, Estados Unidos y Ecuador, se demuestra el estigma y la discriminación a la que deben someterse estas personas, en realidad como estos existe una variedad de casos que en su mayoría se sostiene en privado debido a que son graves violaciones en contra de los Derechos Humanos de estos grupos, o algunos se archivan debido a la falta de continuidad del proceso, por las bajas expectativas de creer que se pueda conseguir justicia o porque su condición económica no se los permite.

2. Demostrar que las personas son excluidas social y laboralmente por su orientación sexual.

El segundo objetivo específico se logra verificar al momento de plantear la pregunta número tres; ¿Cree usted que las personas transgéneros, travestis y transexuales en los empleos son discriminados por cuestiones de género?, el 90% sostuvo que, mucha gente los discrimina por su orientación sexual aún más si esto tiene un énfasis en mujeres que se visten, o tienen facciones indistintas de su género o de hombres con facciones de mujeres, debido a esto llegar a sufrir maltratos, insultos, agresiones que no les ha permitido tener una oportunidad laboral en base a sus capacidades y los estudios que han realizado.

De igual manera se verifica en uno de los casos específicamente en el de EEUU, en donde, sus jefes al momento de haberse enterado por medio de los trabajadores la transición de cambio de género que realizó dicho trabajador, permitió el hostigamiento por parte de los empleados hasta que al final decidieron despedirlo intempestivamente, con excusas de llegadas tarde al trabajo, demostrando la falta de empatía y de cumplimiento de las normas de Derechos Humanos.

Y por último se verifica con la pregunta número dos de la encuesta, ¿Cree usted que existe violación de derechos constitucionales cuando no son incluidos los postulantes transgénero, travestis y transexuales en el empleo en el sector público y privado? En la cual el 97% de las personas encuestadas respondió que existe una evidente violación de los derechos constitucionales debido a que, no se evidencia una inclusión laboral de personas trans y travestis en ningún puesto público o en un trabajo formal, además, de que no existe una norma que determine que tienen un cupo disponible y reservado en áreas de trabajos públicas y no busca motivar a empresas privadas a la contratación de los mismos.

3. Analizar la necesidad de implementar dentro del Código Laboral una propuesta favorable a la diversidad de género, como parte de un marco general para promover la igualdad y la diversidad de las personas Trans, Travestis miembros de la comunidad LGBTI.

El presente objetivo se logra verificar con el planteamiento de la pregunta número cinco, ¿Considera necesario establecer nuevas políticas públicas para promover la igualdad y la diversidad de las personas transexuales, transgénero y travestis, miembros de la comunidad LGBTI para la inclusión en las plazas laborales de empresas públicas y privadas? en donde el 97% de las personas sostuvo la opinión de que si existe la necesidad de implementar nuevas políticas en distintos ámbitos no solamente laboral, para garantizar de esta manera los derechos de la comunidad trans y tener una constancia que sirva de referencia para los distintos empleadores y que sirva para exigir respeto a los derechos laborales y el acceso seguro a un trabajo formal.

Y de igual manera se verifica con la pregunta número seis, ¿Está de acuerdo en que se debe reformar el Código del Trabajo, para insertar un porcentaje de esta población en los trabajos públicos y privados? En que el 97% sostuvo que la reforma o planteamiento de una ley es la única forma de garantizar con medios activos una inserción laboral a empresas.

Además, de establecer un agente rector o una autoridad en cargada de verificar el cumplimiento de esta ley y que, además, lleve un registro de las empresas que, si han realizado efectivamente lo que dicta el mandato, evaluando los beneficios del aplicativo y permitiendo que a futuro las empresas lo hagan de manera sistemática y no por obligación aumentando la tasa de ingreso a espacios de trabajo a personas trans y travestis.

8 Conclusiones

Una vez desarrollada el análisis de los distintos temas que conformaron el marco teórico y la investigación de campo, que permitieron la validación de los objetivos y fundamentación jurídica de los lineamientos propositivos, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

1. En base a las entrevistas realizadas, en donde se exponen las experiencias personales de discriminación de los miembros de la Comunidad LGBTIQ+, y en la encuesta con la tercera pregunta en donde el 90% sostuvo que las personas trans son discriminados en los empleos por cuestiones de género, se corrobora la existencia de estigmatización y rechazo referente a los derechos laborales y temas relacionados con las distintas orientaciones e identidad de género en el país.
2. La carencia de información estadística a mano del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sobre las condiciones de vida de la comunidad LGBTIQ+, en relación a empleo, desempleo, afiliación a seguridad social, salud, educación, etc., la misma que serviría estratégicamente para la construcción de políticas públicas nacionales.
3. En base a lo analizado en el Plan de Acción de Diversidad LGBTIQ+ y la investigación realizada, se determina la falta de Políticas Públicas Nacionales legalmente establecidas, que intervengan de manera coercitiva sobre temas de orientaciones sexo-genéricas del país, que cubran las necesidades de la comunidad como son: una mejora al acceso del área de salud pública, mejoras en el sistema educativo y socialización para evitar el bullying escolar a personas de distinta inclinación sexual, etc.
4. Por medio de la información obtenida de las encuestas se evidencio en la primera pregunta en donde el 60% sostuvo que las personas trans no se encuentran incluidas dentro del sistema laboral público y privado y la información del Plan de Acción de Diversidad LGBTQ+ sobre que el 80% de la población trans se desenvuelve en labores informales, demuestra la falta de inclusión laboral en un puesto de trabajo formal y en condiciones óptimas y que ha sido relegado con puestos de trabajos informales como son: comercio, trabajos en mercados, peluquería, tiendas de belleza, y el trabajo sexual poniendo en riesgo la salud e integridad personal, debido a la ausencia de una ley de reserva e inclusión de un cupo laboral que garantice un lugar de trabajo formal para profesionales trans.
5. Con la información recogida de encuestas sobre la falta de inclusión laboral trans, y la información de la Agenda Joven LGBTIQ+, se evidencia la falta por parte de la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano y el Ministerio de

relaciones laborales, la falta de programas de socialización, seguimiento y charlas a los funcionarios públicos del departamento de recursos humanos y de los empleadores, sobre temas de derechos laborales de la comunidad LGBTIQ+.

6. Con el estudio de derecho comparado de Ecuador, ley de Buenos Aires- Argentina, Ley provincial de Río Negro y Uruguay, se evidencia en Ecuador, la falta de programas de capacitación y el acceso a créditos por parte de la Superintendencia de Bancos y seguros y el Banco Nacional de Ecuador, con una tasa preferencial para la comunidad LGBTIQ+, para financiar los emprendimientos y trabajos autónomos.
7. Con la información obtenida del Plan de Acción de Diversidad LGBTIQ+, y el estudio de casos, se determina la inexistencia de áreas especializadas en la Defensoría Pública en tema de orientación sexual, que se encargue del asesoramiento y patrocinio legal especializado para las personas LGBTIQ+ y que realice un informe anual de los casos de vulneración de derechos.

9 Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan son:

1. Un mayor control por parte de las entidades, organismos, funcionarios públicos y la ciudadanía en general, en área de educación, trabajo, salud y seguridad social, para contrarrestar todo acto o caso de discriminación en contra de las personas miembros de la comunidad LGBTIQ+, mediante el empleo de charlas y socialización sobre el respeto a las distintas orientaciones sexuales.
2. Al Director del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos realizar una planificación de estudio que permita obtener información estadística sobre las distintas orientaciones e identidad sexuales en el país y sobre las condiciones de vida de los miembros de la comunidad LGBTIQ+, en relación a empleo, desempleo, salud, etc.
3. Al poder legislativo, conformada por la Asamblea Nacional, a través de consensos, implementación, seguimientos y evaluaciones, la creación de políticas públicas nacionales y ratificarlas, para cubrir necesidades de la Comunidad LGBTIQ+, en área de salud, educación.
4. A la Asamblea Nacional, un proyecto de reforma al Código del Trabajo en el Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, art. 42 agregar un numeral 36 y en la Ley Orgánica del Servicio Público en el capítulo 4 del subsistema de selección de personal, debajo del art. 64 incluir también la contratación de al menos un 1% de profesionales trans.
5. A la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, el Ministerio de relaciones laborales y los Gobiernos Autónomos Descentralizados de cada provincia, la creación de programas de concientización de los derechos laborales de la comunidad LGTBIQ+, para empleadores y funcionarios públicos y privados.
6. A la Superintendencia de Bancos la creación de programas de capacitación de administración financiera y el acceso a créditos con una tasa preferencial para los miembros de la comunidad LGBTIQ+ que deseen financiar sus microempresas o trabajos personales.
7. Al director de la Defensoría Pública y a la red complementaría de defensa pública de las distintas Universidades, la creación de un área especializada en lo referente a defensa, asesoramiento jurídico y prácticas pre-profesionales en temas de orientaciones e identidades sexuales, que, además, genere un informe anual acerca

de cuantas personas han accedido a esta área y las distintas vulneraciones en contra de los derechos de la comunidad LGBTIQ+.

9.1 Lineamientos Propositivos

Con el apoyo de los resultados obtenidos, se pudo establecer conclusiones y recomendaciones que dieron paso al desarrollo de los lineamientos propositivos de la presente investigación jurídica.

Es necesario indicar que todas las personas desde el momento de nuestro nacimiento indistintamente de cual sea nuestra orientación sexual contamos con derechos y obligaciones. Por lo tanto, en esta investigación jurídica priorizamos el estudio de aplicación de los derechos laborales de las personas LGBTIQ+ que deben ser garantizados por el Estado y que incluye todas las modalidades en relación de dependencia u autónomas, con labores que se realicen en un ambiente adecuado, garantizando la salud, la integridad y seguridad.

Por cuanto, se realizó el presente estudio en donde se verifico la falta de inclusión laboral de personal trans debido a que son rechazados por su apariencia, en el área de salud la falta de atención de profesionales especializados, en el área de educación la falta de sensibilización en temas de orientaciones sexuales, entre otras cosas más, en especial de las personas transgénero, travestis y transexuales siendo estos los más afectados debido a que son personas que hacen más visible su definición sexual, siendo de esta manera víctimas de exclusión y de vulneración de derechos al no contar con normativas de directa aplicación que eviten que sean objeto de discriminación.

Es por esto, que se sugiere al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, un censo y encuestas dirigidas a este grupo en específico, cuyas estadísticas sirvan de material de apoyo para conocer las falencias en las distintas áreas públicas y que está afectando a la comunidad, para que se pueda contrarrestar las necesidades mediante la creación y publicación de políticas nacionales.

A la Asamblea Nacional la toma de esta información y posterior a ello un análisis exhaustivo en todas las áreas que se haya demostrado algún tipo de necesidad por parte de la comunidad y crear Políticas Públicas y ratificarlas, para que sean consideradas válidas, como en el área de salud mejorar el acceso, la socialización de las distintas orientaciones sexuales, atender a las personas trans y travestis, evitando cualquier acto de discriminación o comentario degradante por su género, informar acerca de las enfermedades de transmisión sexual en caso de las trabajadoras sexuales y regalar suplementos para el cuidado.

En lo educativo, socializar con los distintos directores y rectores de las unidades educativas acerca de las orientaciones sexuales y como evitar la discriminación, ponerse de acuerdo en cuanto a uniformes, socializar con el alumnado y educar acerca del respeto al

prójimo. En el área laboral, establecer los lineamientos para una inclusión laboral trans segura que, además, otorgue garantías y mecanismos de protección en caso de vulneración y un incentivo para las empresas privadas que contraten personal trans como puede ser la reducción del impuesto a la renta y una entidad rectora encargada de comprobar la aplicación de la norma.

A la Súper Intendencia de Bancos, realizar programas de capacitaciones para personas trans que deseen emprender y para posterior a ello, puedan acceder a crédito con una tasa preferencial previamente establecida para los miembros de esta comunidad y a la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano y el Ministerio de relaciones laborales, realizar campañas de socialización y seguimiento que incluyan charlas a los distintos funcionarios y empleadores sobre temas de derechos laborales de la comunidad LGBTIQ+.

Al director de la Defensoría Pública y a las demás entidades a cargo de la defensoría legal de las distintas Universidades del país, crear áreas especializadas en derechos de las personas LGBTIQ+. con el estudio de doctrina, norma internacional y nacional que les permita guiarse y poder realizar una defensa, seguimiento y asesoría jurídica efectiva, además, de realizar un informe anual acerca de las personas que se han acercado a solicitar ayuda y en qué situación fueron vulnerados sus derechos.

A la Asamblea Nacional realizar una reforma al Código de trabajo en el capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, art 42 agregar un numeral 36 y la Ley Orgánica del Servicio Público en el capítulo 4 del subsistema de selección de personal, debajo del art. 64, en donde se incluya una reserva de cupo laboral trans en donde se obligue la contratación del al menos un 1% de personal trans, que pretenda dar cumplimiento a los derechos laborales de esta comunidad, de protegerlos en caso de discriminación laboral, además de la creación de un organismo rector encargado de realizar un registro de personas trans que desean postular a puestos de trabajos formales y lineamientos en temas inclusivos para las pruebas de méritos y oposiciones y mismo registro al cual puedan acudir las distintas empresas privadas que quieran contratar a este personal.

10 Bibliografía

- Constitucion de la república del Ecuador. (2008). <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- 19.684, L. (s.f.). *Ley integral para personas trans* . Uruguay.
- 2/2014, L. (2014). *Integral para la no discriminación por motivos de identidad de género* . Andalucía.
- 27.636. (2021). *Ley Diana Sacayán*. Aegentina.
- 5328, N. (2018). *Ley Provincial de Promoción de empleo formal para psrsonas trans* . Río Negro.
- Alberto, e. a. (2005). Identidad Sexual. *reflexiones pedagógicas*, 44.
- Alles, M. A. (2009). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. <http://site.ebrary.com>
- APA. (4 de agosto de 2013). Orientación sexual e identidad de género.
- Cabanellas, G. (1979). *DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL* . BUENOS AIRES: HELIASTA S.R.L.
- Caltic. (13 de octubre de 2021). *Conociendo el sistema de trabajo*. Paser: <https://calticconsultores.com/sistema-de-trabajo-paser/>
- Campos, M. K. (2003). Homosexualidad un problema de discriminación social. *tesis* , 17.
- Castro. (20 de junio de 2021). Que significa LGBTI.
- Castro, M. (2021). qué significa LGBTI. *GK*.
- CNDH. (JUNIO de 2019). *Derechos Humanos de las personas trans*. México: Segunda Edición
- CNIG. (21 de febrero de 2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Género*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/?s=GLOSARIO+DE+DIVERSIDADES>
- Coelho, F. (17 de 05 de 2019). *significado de inclusión* . <https://www.significados.com/inclusion/>
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: 449 de 20-oct-2008.
- Domingo Ruiz y Carlos Cadénas. (s.f.). *¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA?* [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTICA_P%C3%9ABLICA.pdf)
- DUDH. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos* . París : (Resolución 217 A (III).

- Echebarría K. y Mendoza, X. (1999). *La especificidad de la Gestión pública* . Washington D.C: .Losada (Ed.) .
- EEOC. (s.f.). *Comisión por la igualdad de oportunidades en el empleo* .
<https://www.eeoc.gov/es/discriminación-por-sexo>
- Europea, U. (2010). *Comisión europea. fondo social europeo:*
https://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sf_social_inclusion_es.pdf
- Fernandez, A. (2015). *El candidato Idóneo* . De la discriminación laboral en los procesos de selección : <https://elcandidatoidoneo.com/la-discriminacion-en-los-procesos-de>
- Ferrer, C. (2020). *Discriminación laboral. Causas, tipos y prevención:* <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/discriminación-laboral/>
- género, P. p. (2018). *Pólítica para la igualdad de género* . Quito.
- Giménez, G. (2007). *Formas de discriminación en el marco de la lucha por el reconocimiento social.* México : Olivia Gall .
- Groover, M. (2007). *Work Systems and the methods, measurement, and management of work.* New york : Ed, 1|.
- Hirschfeld, M. (1923). fenómeno de la transexualidad. Alemania .
- INEC. (2013). Estadísticas Sociales LGBTI . Ecuador.
- Kirkpatrick, e. (2000). *Diversitas. Evolución y orientación sexual* :
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200005
- laboral, N. d. (2017). Ecuador : No. MDT-2017-0082.
- Lamas, M. (2000). *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual.* México : vol. 7.
- LOSEP. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público* . Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.
- Matoro, A. y. (2005). *The structure and size of the public sector in an Enlarged.* Program of the feanway institute: lgbthealtheducation.org
- Milan, K. (1 de diciembre de 2017). *Que son sistemas de trabajos* .
<https://es.scribd.com/document/365996495/Que-Son-Sistemas-de-Trabajos>
- Molina, C. (3 de febrero de 2021). *Inclusión social un compromiso a largo plazo.*
<https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-inclusion-social-un>
- Newstrom, J. W. (2007). *Comporamiento humano en el trabajo* . México : Copuright .
- OFCCP. (septiembre de 2016). *Oficina de programas de cumplimiento de contratos* .
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/factsheets/FACT_SexDiscriminati

- OIT. (1958). *Convenio 111*. ginebra.
- Padrón. (28 de junio de 2021). Que significa cada letra LGBTIQ y su origen.
- Parenthood, P. (2022). *Planned Federation of America Inc.* . <https://www.plannedparenthood.org/es>
- Perez Surdez, E. (2011). Gestión estratégica en el sector público y en el sector privado . *Hijos de ciencias económico administrativas*, 17.
- Piwiec, K. (21 de septiembre de 2020). *DevSkiller*. <https://devskiller.com/es/contratacion-discriminacion/>
- Prevert Aline, e. a. (2012). *Periodicos Electronicos en psicologia*. antioquia: vol.4, n.1.
- RAE. (2023). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/travesti>
- RAE. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española* . <<https://dle.rae.es>>
- Ramírez Valbuena, W. Á. (2015). *Inclusión educativa, una experiencia en el municipio de Jenesano*. http://cetics.org/uptc/memorias/links/documentos/doc_1437446084.pd
- Ramos, Y. G. (24 de 07 de 2017). *La construcción de la identidad de género*. Revista sexología y sociedad: <https://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/611>
- Reuters, T. (13 de septiembre de 2021). *Abogado*. puedo demandar por discriminación de género, sexo u orientación sexual : <https://www.abogado.com/recursos/discriminacion/discriminacion-de-genero.html>
- Rodriguez, J. (abril de 2022). Etimología de Trans. chile .
- Stolle, R. (1968). *La Antropología y la categoría de género*. México: Vol. VIII, n°30.
- Tamayo, M. (2003). *El análisis de las políticas públicas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Torres, A. (28 de enero de 2016). *Psicología y mente*. 10 principales tipos de orientación sexual : <https://psicologiaymente.com/sexologia/tipos-orientacion-sexual>
- UNESCO. (s.f.). Organización de las Naciones Unidas, para la educación, ciencia y cultura.
- Vera, P. (2006). *La discriminación en los procesos de seleccion de personal*. ginebra : Oficina Internacional del Trabajo.
- Vieytez, R. (2011). *Juntos pero no revueltos*. Fundación Ellacuría. Sobre la diversidad cultural .
- Villa, L. (27 de junio de 2019). Que significan las siglas LGBTIQ+. España, Madrid.
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral*. Santiago de chile : Copyright © Naciones Unidas.

XXIII, J. (02 de 12 de 2021). *Fundación Juan XXIII*. Inclusión Laboral:
[https://blog.fundacionjuanxxiii.org/inclusion-laboral-que-es-y-como-
alcalzarla#:~:text=El%20concepto%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral,productivo
s%20con%20condiciones%20laborales%20adecuadas](https://blog.fundacionjuanxxiii.org/inclusion-laboral-que-es-y-como-alcazarla#:~:text=El%20concepto%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral,productivos%20con%20condiciones%20laborales%20adecuadas).

YOGYAKARTA. (2007). *Principios de Yogyakarta*.

Yogyakarta. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de
Derechos*. Ginebra.

Zepeda, R. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* México:
<http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/950>.

11 Anexos

Anexo 1. Encuesta profesionales Derecho

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO.

ENCUESTA DIRIGIDA A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD LGBTI.

Estimado(a) Sr(a); por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de **ENCUESTA**, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

PREGUNTAS:

1 ¿Cree que las personas travestis, transgénero y transexuales se encuentran incluidas dentro del sistema laboral público y privado?

SI ()

NO ()

Porqué.....
.....
.....

2. ¿Cree usted que existe violación de derechos constitucionales cuando no son incluidos los postulantes transgénero, travestis y transexuales en el empleo tanto en el sector público y privado?

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....

3. ¿Cree usted que las personas transgéneros, travestis y transexuales en los empleos son discriminadas por cuestiones de género?

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que las personas transgéneros, travestis y transexuales no postulan en concursos de méritos y oposiciones por miedo de ser discriminados?

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....

5. ¿Considera necesario, establecer nuevas políticas públicas para promover la igualdad y la diversidad de las personas trans, travestis, miembros de la comunidad LGBTI para la inclusión en las plazas laborales de empresas públicas y privadas?

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Está de acuerdo en que se debe reformar el Código del Trabajo, para insertar un porcentaje de esta población en los trabajos públicos y privados?

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....
.....
.....

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Entrevistas profesionales de Derecho

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA COMUNIDAD LGBTI

Estimado(a) que me encuentro realizando mi Tesis de Grado titulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de **ENTREVISTA**, resultados que me permitirán obtener información relevante para la culminación de la presente investigación jurídica.

CUESTIONARIO

1. *¿Considera usted que a pesar de que en la Constitución de la República del Ecuador se encuentre reconocidos y estipulados los derechos de las personas sexo genéricas en el art 11 numeral 2, sigue dándose hasta la actualidad casos de discriminación y estigmatización hacia esta comunidad?*
2. *¿Considera usted que las personas travestis, transexuales y transgénero son discriminados dentro del sistema laboral público y privado?*
3. *¿Cree usted que el Ecuador como un Estado constitucional y garantistas de Derechos, debería garantizar una igualdad de derechos y oportunidades laborales sin distinción de género como al resto de la población?*
4. *¿Cree usted que es necesario regular un cuerpo normativo laboral que sea inclusivo en tema de género para las personas transexuales, transgénero y travestis?*
5. *¿Considera usted que un acceso seguro a un trabajo formal, mejoraría la calidad de vida de las personas transexuales, transgénero y travestis?*
6. *¿Cree usted necesario que la función ejecutiva con colaboración de las demás instituciones Públicas, construyan políticas públicas en beneficio de la comunidad LGBTI?*

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Certificado de traducción del resumen

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Yo, Eduardo Alexander Vargas Romero, con número de cédula 1104605454 y con título de Licenciado en Ciencias de la Educación, Mención Inglés, registrado en el SENESCYT con número 1031-15-1437415

CERTIFICO:

Que he realizado la traducción de español al idioma Inglés del resumen del presente trabajo de integración curricular o de titulación denominado **“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SISTEMA LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO”** de autoría de Gigi Neumani Mayancela López, portador de la cédula de identidad, número 0106973837, estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, siendo el mismo verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que se creyera conveniente.



Lic. Eduardo Alexander Vargas Romero, Mgs.

C.I. 1104605454

Registro del SENESCYT: 1031-15-1437415