



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público.

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

AUTORA:

Nancy Viviana Román Vera

DIRECTOR:

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama PhD.

Loja - Ecuador

2025

Certificación

Loja, 30 de enero del 2025

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama Ph.D

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de integración curricular titulado: **La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público**, previo a la obtención del título de abogada, de la autoría de la estudiante **Nancy Viviana Román Vera, con cédula de identidad N.º 1105334286**, 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. Rolando Johnatan Macas Saritama Ph.D

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Nancy Viviana Román Vera**, declaro ser 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 de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional- Biblioteca Virtual.



Firma: _____

Cédula de identidad: 1105334286

Fecha: 30 de enero del 2025

Correo Electrónico: nancy.roman@unl.edu.ec

Teléfono: 0991120877

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

Yo, **Nancy Viviana Román Vera** declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público**, como requisito para optar el título de **abogada**, autorizo al 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 Digital 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 treinta días del mes de enero del dos mil veinticinco.



Firma: _____

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Cédula: 1105334286

Dirección: Av. Manuel Carrión Pinzano y Clotario Paz, Cantón Loja, Provincia de Loja.

Correo Electrónico: nancy.roman@unl.edu.ec

Teléfono: 0991120877

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Trabajo de Integración Curricular: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama PhD.

Dedicatoria

Este Trabajo de Integración Curricular, le dedico primeramente a Dios por haberme dado salud y vida, por darme las fuerzas necesarias para seguir cuando creía que no podría, por su infinito amor y bendición a lo largo de mi carrera universitaria.

A mis padres Nila Vera y Freddy Román quienes con su amor y esfuerzo me han permitido llegar a culminar mis estudios universitarios, gracias por inculcar en mí el ejemplo de fortaleza, resistencia y respeto, de no temer las adversidades porque Dios siempre está conmigo.

A mis hermanos Magaly Alexandra, Jorge Luis y Daniel Román Vera, por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias. A mis cuñados, gracias por formar parte de este proyecto y acompañarme siempre. A mis queridos sobrinos y toda mi familia, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra manera me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente, quiero dedicar este trabajo de integración curricular a todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extenderme su mano en momentos difíciles y por el aprecio brindado cada día, de verdad muchas gracias por todas queridas amigas.

Con mucho cariño para todos ustedes.

Nancy Viviana Román Vera

Agradecimiento

Al haber finalizado el presente Trabajo de Integración Curricular, expreso mi inmensa gratitud a la Universidad Nacional de Loja y a cada uno de los docentes universitarios que me impartieron todos sus conocimientos que para mí han sido fundamentales para mi formación académica.

De manera especial, quiero expresar mis agradecimientos a mi director de trabajo de integración curricular Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. PhD, por su dirección en todo el proceso de la realización de esta investigación, quien, con su sabiduría, abnegación, y profesionalismo, dirigió la investigación social y jurídica de esta tesis, aportando con sus conocimientos para la mejor realización del mismo.

Agradezco a todas las personas que me brindaron su apoyo para la realización de este trabajo de integración curricular, a cada docente de la carrera de Derecho que me supieron colaborar con sus criterios y conocimientos para la elaboración de la presente investigación.

Nancy Viviana Román Vera

Índice de Contenidos

Portada.....	1
Certificación.....	2
Autoría.....	3
Carta de autorización.....	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Índice de Contenidos	7
1. Título	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Administración pública	6
4.1.1. Objetivo de la administración pública	7
4.1.2. Características de la administración pública	8
4.1.3. Funciones de la administración pública	9
4.2. Servidores Públicos.....	10

4.2.1.	Obligaciones de los servidores y servidoras públicos	12
4.3.	Discriminación.....	13
4.3.1.	Las consecuencias de la discriminación	16
4.4.	Derechos Vulnerados por la Discriminación	18
4.4.1.	El Derecho al Trabajo.....	18
4.4.2.	El Derecho a la Vida Digna	21
4.4.3.	El Derecho a la Seguridad Social.....	23
4.4.4.	Contrato de trabajo	26
4.4.5.	Relación Laboral	27
4.4.6.	El Empleador – El Trabajador	29
4.5.	Discriminación laboral.....	30
4.5.1	Acoso Laboral o mobbing	33
4.5.2	Formas de Discriminación laboral.....	35
4.5.3.	Discriminación Social	36
4.5.4.	Discriminación Sexual.....	38
4.5.5.	Discriminación Racial	39
4.5.6.	Discriminación Religiosa	39
4.5.7.	Discriminación Ideológica.....	40

4.6.	Tipos de discriminación existentes	40
4.7.	Terminación de la relación laboral.....	43
4.7.1.	Despido Intempestivo	44
4.7.2.	Despido ineficaz	45
4.8.	Orientación sexual.....	47
4.9.	Diversidades sexuales	50
4.10.	Igualdad de Derechos.....	51
4.10.1.	La importancia de la igualdad de Derechos	52
4.10.2.	Igualdad en el ámbito laboral	54
4.10.3.	Derecho a la igualdad y no discriminación	55
4.10.4.	Cómo afecta la discriminación en el ámbito laboral	57
4.10.5.	Discriminación laboral al colectivo LGTBI	58
4.10.6.	Derechos laborales a la población LGTBI	59
4.11.	Consecuencias sobre la comunidad LGBT	60
4.11.1.	Posibles Causas de Discriminación.....	61
4.11.2.	Circunstancias socio-económicas:.....	61
4.12.	Derecho Comparado	63
4.12.1.	Derecho a la Orientación Sexual e Identidad de Género en México	63

4.12.2. Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.68

5. METODOLOGÍA	72
5.1. Materiales utilizados	72
5.2. Métodos.....	72
5.3. Técnicas	73
5.4. Observación documental.....	73
6. Resultados	74
6.1. Resultados encuestas.....	74
6.2. Resultados de entrevistas	85
6.2. 1. Resultados de entrevistas a Profesionales del Derecho y activistas del grupo LGBTI.....	85
6.3. Estudio de casos	97
6.4. Datos Estadísticos	102
6.4.1. Discriminación de la población LGBT en la región ecuador.....	103
7. Discusión	104
7.1. Verificación de objetivos:.....	104
7.1.1. Verificación del Objetivo General.....	104
7.1.2. Verificación de los objetivos específicos.	105

7.2.	Fundamentación de Lineamientos Propositivos	108
8.	Conclusiones	110
9.	Recomendaciones	112
9.1.	Lineamientos Propositivos	113
10.	Bibliografía	115
11.	Anexos	119

Índice de Tablas

Tabla N°. 1	74
Tabla N°.2	76
Tabla N°3	78
Tabla N°4	80
Tabla N°5	82
Tabla N°6	83

Índice de Figuras

Figura N°1	75
Figura N°2	77
Figura N°3	79
Figura N°4	81
Figura N°5	82
Figura N°6	84

Índice de Anexo

Anexo N°.1 Formato de encuesta a Profesionales del Derecho	119
Anexo N°.2 Formato de entrevista a Profesionales del Derecho.	122

1. Título

“La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público”

2. Resumen

El presente Trabajo de Integración Curricular se titula: “La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público” y su interés por investigar y realizar un análisis debido a que se evidencia un alto índice de discriminación laboral hacia las personas con distinta orientación sexual en el sector público. Los grupos LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales) se han enfrentado a muchas formas de discriminación, especialmente en el lugar de trabajo. Muchos miembros de este grupo han sido excluidos de varios procesos de gestión de recursos humanos dentro de empresas de todo el país como violaciones a los derechos de los trabajadores.

La presente investigación jurídica es de relevante importancia al poder constatar el alto grado de discriminación laboral que tienen que afrontar día a día las personas por el simple hecho de ser de distinta orientación sexual dentro del sector público, cabe recalcar que dicha discriminación no solo se desarrolla en el ámbito laboral, sino también social.

Esta metodología ayudará a conseguir el objetivo principal del estudio que es, conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones que se dan en el sector laboral público a las personas de diferente orientación sexual.

Posee un alcance exploratorio porque, el objetivo es examinar un tema poco investigado o novedoso, del cual existen muchos vacíos o que no se ha investigado antes desde determinada perspectiva, es decir, al momento de realizar la revisión de la literatura se evidenció que hay guías no investigadas e ideas vagamente desarrolladas relacionadas con el tema de investigación; en otras palabras, se está incursionando en un tema poco estudiado, como es la situación en la que se encuentran actualmente las personas LGBTI respecto al problema de discriminación laboral.

En el presente trabajo de integración curricular se hizo el uso y aplicación de materiales y métodos que permitieron el desarrollo del mismo, para ello se realizaron encuestas y entrevistas a profesionales del Derecho, Psicólogos y activistas de la comunidad LGBTI para conocer cuáles serían las formas para dar solución definitiva al tema de la discriminación laboral por el tipo de orientación sexual.

2.1. Abstract

This Curricular Integration Work is entitled: "Sexual orientation is a reason for employment discrimination in the public sector" and its interest in investigating and carrying out an analysis because there is evidence of a high rate of employment discrimination towards people with different sexual orientation. in the public sector. LGBTI groups have faced many forms of discrimination, especially in the workplace. Many members of this group have been excluded from various human resource management processes within companies across the country as violations of workers' rights.

This legal investigation is of relevant importance as it is possible to verify the high degree of employment discrimination that people have to face on a daily basis for the simple fact of being of a different sexual orientation within the public sector, it should be noted that said discrimination not only develops in the workplace, but also socially.

This methodology will help to achieve the main objective of the study, which is to know the experiences and strategies related to coping with situations that occur in the public labor sector to people of different sexual orientation.

It has an exploratory scope because the objective is to examine a little-investigated or novel topic, of which there are many gaps or that has not been investigated before from a certain perspective, that is, at the time of conducting the literature review, it was evidenced that there are guidelines uninvestigated and vaguely developed ideas related to the research topic; In other words, it is delving into a topic that has not been studied much, such as the situation in which LGBTI people currently find themselves regarding the problem of labor discrimination.

In the present work of curricular integration, the use and application of materials and methods that allowed the development of the same was made, for this, surveys and interviews were carried out with legal professionals, psychologists and activists of the LGBTI community to know what would be the ways to provide a definitive solution to the issue of employment discrimination based on the type of sexual orientation.

3. Introducción

El presente Trabajo de Integración Curricular titulado **“La orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público”**, se ha visto oportuno investigar sobre esta problemática por el alto índice de incremento de discriminación sexual que existe a lo largo de los años, puesto que, el excluirlas por su orientación sexual, da como resultado que estas personas opten por tomar malas actitudes. Además, aún existen personas que discriminan a este grupo por como son y los tachan de “anormales”, si bien es cierto vivimos en una sociedad que no está actualizada al momento de tratar temas sobre la diversidad sexual. Todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones sin importar la raza, etnia, religión y orientación sexual, la discriminación es un factor que afecta tanto a la salud mental como física, incluso más si es dentro del ámbito laboral por ser de diferente orientación sexual que las demás personas. Como en la sección anterior todos tienen los mismos derechos, por lo tanto, las personas con diferentes tipos de orientación sexual no tienen que sufrir algunos tipos de discriminación, pues la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 2 establece que nadie podrá ser discriminado por motivos tales como raza, lugar de nacimiento, género, religión y orientación sexual. En el presente trabajo se verifica un objetivo general que consiste en: “Determinar formas de erradicar la desigualdad dentro del ámbito laboral público hacia personas de distinta orientación sexual para que ya no exista discriminación al grupo LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales)”.

Además, también se pudieron verificar los objetivos específicos que se detallan a continuación: primero objetivo específico: “Realizar charlas de sensibilización y concientización a los trabajadores de diferentes instituciones y empresas del país, para así concientizar a cerca de las consecuencias de la discriminación”, segundo objetivo específico: “Analizar la relación que tienen las personas de las instituciones públicas hacia personas con distinta orientación sexual”, tercer objetivo específico: “Propiciar una comunicación incluyente libre de estereotipos y discriminación para el grupo LGBTI”.

Este trabajo de integración curricular está estructurado de la siguiente manera: el marco teórico, donde se desarrollan diferentes categorías: Administración pública, objetivo de la

administración pública, obligaciones de las y los servidores públicos, características de la administración pública, funciones de la administración pública, discriminación, derechos vulnerados por la discriminación, el derecho al trabajo, el derecho a la vida digna, el derecho a la seguridad social, relación laboral, el empleador- el trabajador, discriminación laboral, formas de discriminación laboral, discriminación social, discriminación sexual, discriminación racial, discriminación religiosa, discriminación ideológica, terminación de la relación laboral, tipos de discriminación, orientación sexual, diversidades sexuales, igualdad de derechos, la importancia de la igualdad de derechos, igualdad en el ámbito laboral, derecho a la igualdad y no discriminación, discriminación laboral al colectivo LGBTI, derechos laborales a la población LGBTI, consecuencias sobre la comunidad LGBTI posibles causas de discriminación.

De la misma manera, conforman el presente trabajo de integración los materiales y métodos que fueron utilizados para lograr la obtención de información, y así mismo, las técnicas de la encuesta y entrevista, además del estudio de casos que contribuyeron notablemente con la obtención de información pertinente para fundamentar la presente investigación, con ello se ha podido verificar los objetivos, uno general y tres específicos que se hicieron mención anteriormente.

En la parte final del trabajo de integración curricular, se logró describir las conclusiones y recomendaciones que se lograron obtener de todo el desarrollo de la investigación, con la finalidad de presentar la fundamentación de la propuesta jurídica o lineamientos propositivos con el objetivo de erradicar la discriminación laboral en el sector público para las personas de distinta orientación sexual, ya que con dicha discriminación se estarían vulnerando los derechos de las personas.

De esta manera queda presentado mi trabajo de integración curricular que se trata sobre la orientación sexual es motivo de discriminación laboral en el sector público. Esperando que esta investigación sea útil y sirva como guía a los estudiantes y profesionales del Derecho como una fuente de consulta y quedando ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. Marco Teórico

4.1. Administración pública

La Constitución de la República (2008) determina en el artículo 227 que la administración pública “constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

En base a la normativa citada, la Constitución de la República establece que la administración pública es un servicio esencial para la colectividad. Al enfatizar principios como la eficacia, eficiencia y calidad, se subraya la importancia de un desempeño óptimo y responsable. La inclusión de jerarquía y planificación destaca la necesidad de una estructura organizada y estrategias bien definidas, mientras que la desconcentración y descentralización promueven la distribución del poder y la toma de decisiones a niveles más locales. Además, los principios de coordinación y participación aseguran la integración y colaboración entre diferentes entidades y la ciudadanía, fomentando una gestión inclusiva y democrática. Finalmente, la transparencia y evaluación son fundamentales para mantener la integridad y la rendición de cuentas en el ejercicio de la función pública, garantizando así la confianza de la sociedad en sus instituciones.

Para Rojas (2015), la administración pública es un instrumento para alcanzar un desarrollo social y económico sostenido, pero también debe entenderse como un camino para lograr que los avances que se generan en el Estado puedan llegar también a las masas poblacionales y que la distribución favorezca también a los que más lo necesitan y no solo a los que más tienen (p. 194).

El autor enfatiza la importancia de la administración pública para lograr un desarrollo social y económico sostenible. También destaca que la administración pública no solo es un medio para el progreso del Estado, sino también para asegurar que sus beneficios alcancen a toda la población, especialmente a los más necesitados. Se hace hincapié en la necesidad de una distribución justa que beneficie a los sectores menos favorecidos de la sociedad, no solo a los grupos más privilegiados. Este enfoque resalta la responsabilidad social y el impacto positivo que una administración pública efectiva puede tener en la sociedad en general.

La administración pública es aquella parte de la ciencia de la administración que tiene que ver con el gobierno, y, por lo tanto, se ocupa principalmente de la rama ejecutiva, donde se hace el trabajo de gobierno, aunque evidentemente hay problemas administrativos también en relación con las ramas legislativas y de derecho (Guerrero, 2022, p. 45).

Ahora bien, el autor Omar Guerrero, expresa y hace noción que la administración pública tiene que ver con el gobierno, pues si bien es cierto, el gobierno es el eje principal de las empresas públicas y privadas, por ende, dentro del párrafo expuesto y suscitado por el autor, el gobierno es quien se encarga de administrar y facilitar los cargos de la Administración pública, no está de más recalcar que la Administración pública es destinada a la gestión de los sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos y el aprovechamiento de recursos naturales o bienes públicos, etc.

4.1.1. Objetivo de la administración pública

(Rodriguez & Zambrano, 2016) menciona que toda administración pública tiene como objetivo brindar servicios a la colectividad también su deber es gestionar los recursos de los demás organismos con el fin de lograr una buena gestión, por ende, dar el cumplimiento del compromiso con la ciudadanía en donde las autoridades que representen deben trabajar de manera eficiente y transparente (pág. 9).

En mi opinión, la administración pública desempeña un papel crucial en la sociedad, ya que su principal objetivo es proporcionar servicios esenciales a la colectividad. Además, se le encomienda la responsabilidad de gestionar eficientemente los recursos de otros organismos, con el fin de garantizar una óptima gestión. Este doble propósito implica un compromiso significativo con la ciudadanía, ya que las autoridades encargadas deben trabajar de manera eficiente y transparente para cumplir con las expectativas y necesidades de la población. La eficiencia en la gestión de los recursos públicos es fundamental para asegurar que los servicios lleguen a quienes los necesitan de manera oportuna y efectiva. Asimismo, la transparencia en el manejo de los recursos y en la toma de decisiones es esencial para fomentar la confianza y la participación ciudadana en el proceso administrativo.

4.1.2. Características de la administración pública

Para Guerrero (2019), la administración pública está caracterizada por atributos propiamente estatales. Dicha administración, por principio, es una cualidad del Estado y sólo se puede explicar a partir del Estado y solo se puede explicar a partir del Estado. Tal aseveración es aplicable a todas las organizaciones de dominación que se han sucedido en la historia de la humanidad, pero para nuestro caso, es suficiente con ceñirnos al Estado tal y como lo denominó Maquiavelo (1971) tiempo atrás: “los estados y soberanías que han existido y tienen autoridad sobre los hombres, fueron y son, o repúblicas o principados” (pág. 305).

En primer lugar, es fundamental destacar que Guerrero enfatiza que la administración pública es una cualidad inherente al Estado. Esto significa que la administración no es simplemente una función que puede ser separada del ente estatal; más bien, es un componente esencial de su estructura y operación. Desde esta perspectiva, el Estado no solo detenta el poder soberano y la autoridad política, sino que también ejerce su autoridad a través de la administración pública para implementar políticas, regular la sociedad y proveer servicios públicos.

Guerrero alude a que esta afirmación es aplicable a todas las formas históricas de organización dominante en la humanidad. Esta visión sugiere que, a lo largo de la historia, las estructuras de poder han adoptado formas diversas, ya sea como repúblicas o principados según la clasificación de Maquiavelo. Esta dualidad básica abarca desde las democracias modernas hasta las monarquías absolutas o las diversas formas de gobierno autoritario que han existido.

La referencia a Maquiavelo es esencial para contextualizar la cita de Guerrero. Maquiavelo, en su obra clásica "El Príncipe", distingue dos tipos de Estados: las repúblicas y los principados. Las repúblicas son formas de gobierno donde el poder reside en el pueblo o en representantes elegidos por él, mientras que los principados son dominios gobernados por un príncipe o un líder centralizado. Esta dicotomía establece un marco para comprender cómo se estructuran y funcionan los Estados a lo largo de la historia y cómo ejercen su administración pública en función de su forma de gobierno.

4.1.3. Funciones de la administración pública

La Administración Pública cuenta con la función principal de gestionar los esfuerzos estatales o de la variedad institucional y empresarial que conforman el Estado, siempre buscando asegurar el cumplimiento de:

- Satisfacer las necesidades mínimas de interés público con las que cuentan los ciudadanos.
- Garantizar las relaciones jerárquicas, informativas y burocráticas que sigan manteniendo un sistema político, social y ciudadano en marcha.
- Salvaguardar el orden del interior del país (EUROINNOVA, 2024).

La Administración Pública es una entidad legal creada por el Estado para representarlo y establecer las directrices gubernamentales. Su propósito principal es satisfacer las necesidades sociales y mantener el orden interno, gestionando eficientemente los recursos estatales. También se enfoca en minimizar los costos al implementar políticas públicas.

De igual modo, se dedica a administrar de manera hábil y transparente los recursos estatales, incluidos los materiales y humanos, para satisfacer las necesidades esenciales de la sociedad. Se basa en principios de honestidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas. Asimismo, se encarga de recaudar, organizar y redistribuir los recursos públicos para el bienestar común y hacer cumplir la ley del país.

Según Laferrière François (2011), la administración pública está al servicio de la persona que tiene el poder de decisión, ejerce la función de ejecución de las decisiones de esta persona o de estas personas. De igual modo, menciona que la función administrativa puede concebirse bajo varios puntos de vista:

El punto de vista subjetivo, que pone énfasis en el ente que realiza la función. Según esta teoría, la función administrativa abarca la actividad del poder ejecutivo y de los órganos descentralizados que dependen de él. Esta concepción se ha vuelto insostenible, ya que no reconoce que otros órganos también administran en forma permanente;

La concepción Objetiva, que hace hincapié en el tipo de función, en las características de la actividad administrativa. Según esta definición, es materia administrativa toda actividad permanente, continua, concreta, práctica e inmediata. Esta concepción del concepto de administración tiene el mismo defecto que la anterior, porque hay actividades eminentemente administrativas que no tienen estas características, por ejemplo, los reglamentos no son concretos sino generales y abstractos;

La concepción mixta que mezcla las dos anteriores y según la cual es función administrativa la que realizan los órganos ejecutivos y la de los otros dos poderes constitucionales “el legislativo y el judicial”, que no está abarcada en sus funciones específicas “legislar, por el legislativo, aplicar el derecho por el judicial”. En otras palabras, se puede considerar que la función administrativa es una función residual, que no es legislativa, ni judicial (p. 30).

La opinión de Laferrière François sobre la administración pública presenta una visión crítica de las concepciones tradicionales de la función administrativa. En su análisis, destaca tres enfoques: subjetivo, objetivo y mixto. El punto de vista subjetivo, centrado en los entes ejecutores, resulta limitado al no reconocer la administración realizada por otros órganos. La concepción objetiva, que enfatiza las características de la actividad administrativa, también es insuficiente, pues no todas las actividades administrativas son permanentes o concretas, como es el caso de los reglamentos. Finalmente, la concepción mixta, que integra elementos de las dos anteriores, ofrece una visión más completa al considerar la función administrativa como residual, abarcando actividades no legislativas ni judiciales de los órganos de poder. Esta perspectiva permite una comprensión más amplia y flexible de la administración pública, reconociendo su naturaleza multifacética y la diversidad de actores involucrados en su ejercicio.

4.2.Servidores Públicos

Granja Nicolás define al servicio público como “toda actividad directa o indirecta de la Administración Pública, regulado por la ley, cuyo objetivo esencial es la satisfacción continua de las necesidades, a favor de la colectividad” (Granja, 2006, p. 121).

Antes de todo, es imprescindible definir lo que es el servicio público para poder entender claramente lo que es un servidor público; por ende, del texto anteriormente citado el autor Granja como una actividad tanto directa como indirecta de la Administración Pública, la cual está sujeta a regulaciones legales. Su objetivo principal es satisfacer de manera continua las necesidades de la sociedad en su conjunto. Esta definición resalta la importancia de que el servicio público esté alineado con el bienestar general, ya que se enfoca en beneficiar a la colectividad en su totalidad. Asimismo, subraya la responsabilidad que recae en la Administración Pública para garantizar que estas actividades estén orientadas hacia el interés público y cumplan con las normativas establecidas. En este sentido, se destaca la relevancia de la legalidad y la constante atención a las demandas de la sociedad como pilares fundamentales del servicio público. Este enfoque enfatiza la necesidad de que la Administración Pública opere de manera transparente y eficiente, manteniendo siempre como prioridad el servicio a la comunidad en su conjunto.

Nelson López (2004), define al servidor público es toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades y organismos del Estado y del sector privado, en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento, en las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general en cualquier sociedad mercantil (pp. 23-24).

El autor antes citado establece que un servidor público es un individuo que, de manera legal, trabaja en una relación de dependencia, ya sea nombrado o contratado para servicios ocasionales, dentro de instituciones, entidades y organismos tanto del Estado como del sector privado. Esto incluye aquellas entidades en las que las instituciones estatales posean la mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes en al menos un cincuenta por ciento, así como en corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general en cualquier sociedad mercantil. Este concepto amplio abarca una variedad de roles y responsabilidades dentro de las esferas pública y privada, destacando la importancia de la relación de dependencia y la legalidad de los servicios prestados. Este enfoque integral refleja la diversidad y el alcance de las funciones que pueden desempeñar los servidores públicos, independientemente de su ámbito de trabajo.

4.2.1. Obligaciones de los servidores y servidoras públicos

Dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, en su Art. 22 nos menciona acerca de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores públicos son los siguientes:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias (Asamblea Nacional, 2024).

Pues bien, tomando en cuenta las obligaciones que poseen las y los servidores públicos dentro de las empresas, se da un claro ejemplo de que toda persona puede hacerse cargo de un puesto de trabajo, sin excepción de su orientación sexual, dentro de la administración pública como se menciona en párrafos anteriores, no existe actos de discriminación alguna dentro del sector público, el mismo que, no impide a ninguna persona en realizar o ejercer un cargo, pues, debe asemejarse a las obligaciones que el cargo tenga, como lo es el de respetar y hacer cumplir la Constitución de la República del Ecuador, así mismo como sus leyes y reglamentos, también cumplir personalmente con sus obligaciones de puesto, con solicitud, eficiencia y calidez, y con la diligencia que emplean generalmente en la administración en sus propias actividades.

4.3.Discriminación

La discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o grupos a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra cosa (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

Pues bien, la discriminación se da cuando se está vulnerando los derechos de las personas, en el momento que lo excluyen de lugares, conversaciones y hasta en el momento de realizar alguna actividad dentro o fuera del ámbito laboral. Este tipo de personas discriminan y agreden por ser de distinta orientación sexual, es cómo si en su círculo social y laboral solo debería existir y estar personas normales como le denominan o llaman a las personas “heterosexuales”, pues si bien es cierto este tipo de discriminación por exclusión les afecta tanto física y psicológicamente a sus víctimas.

El Código Orgánico Integral Penal (2024) define el tipo penal del delito de discriminación en su artículo 176. Este establece que la persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

En base a la normativa citada, el artículo 176 del COIP establece una definición exhaustiva del delito de discriminación, abarcando una amplia gama de factores como nacionalidad, etnia, edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, y otros. Este tipo penal busca sancionar a quienes, salvo en los casos permitidos por políticas de acción afirmativa, propagan, practican o incitan cualquier forma de distinción, restricción, exclusión o preferencia que menoscabe el reconocimiento y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. La legislación refleja un

enfoque integral y detallado para abordar y penalizar la discriminación en diversas dimensiones, con el fin de promover una igualdad efectiva en el ejercicio de derechos fundamentales.

“Todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones sin importar la raza, etnia, religión y orientación sexual, la discriminación es un factor que afecta tanto a la salud mental como física, incluso más si es dentro del ámbito laboral por ser de diferente orientación sexual que las demás personas” (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

Si bien es cierto la misma Constitución de la República del Ecuador en su Art 11 numeral 2, nos manifiesta que, nadie podrá ser juzgado en razón de etnia, religión, raza, orientación sexual etc., esto mismo se da a entender que, pese a tener una Ley en donde se prescribe y se defiende los derechos humanos de la personas, dicho esto, en la sociedad se da la vulneración de los mismos al momento de atacar a personas de distinta orientación sexual, por el simple hecho de no estar establecida alguna pena privativa de libertad en la Ley que conlleve a estos casos discriminatorios de la sociedad para el grupo LGBTI.

El Convenio sobre la discriminación, en su numeral 111 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que para efectos de ese convenio se entenderá por discriminación a lo siguiente:

- 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; o
- 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 especificada 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, 2017)

Por un lado, en cuanto a la doctrina de los Tratadistas, Claudio Kiper, autor de un reciente libro sobre discriminación de las minorías, distingue una acepción popular de la expresión discriminación, que consiste en hacer una distinción a favor o en contra de una persona o cosa, sobre la base del grupo, clase o categoría a la que pertenece, más bien que a sus propios méritos (Kiper, Claudio, 2019).

Pero también expresa que existe una acepción sociológica del término, que consiste en la hostilidad en las relaciones entre personas, dirigida contra un grupo de ellas o contra cada uno de sus miembros. Así mismo por otro lado el Tratadista Chileno Enrique Evans define la discriminación como: “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable” (Evans, 1998)

Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable. Cabe agregar también que algunos autores modernos, como el argentino Julio Martínez Vivot, señalan que además existe discriminación cuando:

Injustificadamente se le afecta a una persona, grupo de personas o a una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social, u otra de cualquier naturaleza posible.” (Julio Martínez, 2003)

Es necesario señalar, que se dice en Doctrina que la discriminación puede ser directa o indirecta de ahí que la discriminación directa está vinculada a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus Derechos Humanos garantizados.

La discriminación se refiere al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad. Es una manera de ordenar y clasificar otras entidades. Trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social.

Ley Orgánica de Comunicación Art.- 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en 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, discapacidad o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación (Asamblea Nacional, 2024).

La discriminación es un acto que limita o perjudica el acceso a derechos de las personas afectadas. En la actualidad, cuenta también con una acepción positiva, denominada habitualmente ‘acción positiva’, dirigida a favorecer la igualdad de las personas estableciendo, por ejemplo, determinadas cuotas de poder a quienes que se encuentran en situaciones de desigualdad. La discriminación suele ir de la mano de la ignorancia, el prejuicio y otras razones subjetivas para preferir injustamente a un sujeto o grupo humano antes que a otros. Desde luego, no ocurre así cuando se tienen motivos concretos, individuales, para rechazar a un individuo, sin por ello generalizar hacia todos los que tengan su misma condición social.

4.3.1. Las consecuencias de la discriminación

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) establece que la “discriminación es la manifestación concreta, individual, grupal o colectiva de la negación del principio de igualdad y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos” (p. 13).

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos destaca la gravedad de la discriminación al describirla como la negación del principio de igualdad. Esta definición resalta que la discriminación no se limita a situaciones individuales, sino que puede manifestarse a diferentes escalas, lo que subraya su impacto generalizado en la sociedad. Además, al señalar que la discriminación obstaculiza el pleno ejercicio de los derechos humanos, se resalta su relevancia en la lucha por la igualdad y la justicia. Este enfoque destaca la importancia de abordar la discriminación en todas sus formas para garantizar un ejercicio equitativo de los derechos fundamentales.

Toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, dificulta su acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Esto se traduce en menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual redundaría en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo con repercusiones negativas en el rendimiento general de la empresa, reduce los niveles de autoestima de la persona, afectando su potencial de desarrollo y sus relaciones familiares y sociales (Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, 2012, p. 2).

De conformidad al texto precedente, la discriminación laboral no solo tiene efectos en el ámbito laboral, sino que también se extiende a otros aspectos de la vida de la persona. Limita o niega derechos y libertades fundamentales, disminuye las oportunidades de desarrollo en la sociedad, genera desigualdades sociales, exclusión social y marginación. En algunos casos, produce un círculo vicioso difícil de superar, afectando el acceso a la vivienda, la educación y contribuyendo a generar mayores desigualdades y mayor vulnerabilidad. A nivel personal, la discriminación afecta la autoestima de las personas, haciéndolas sentir menos útiles o valiosas que el resto de la sociedad.

En otro contexto, también la discriminación puede tener graves consecuencias psicológicas, y su impacto es particularmente relevante en el campo de la medicina legal, donde se evalúan las secuelas emocionales y mentales de las víctimas. Desde un punto de vista psicológico, las consecuencias de la discriminación pueden incluir:

- a) Trastornos de Ansiedad y Depresión.

- b) Estrés Crónico.
- c) Trastornos de Estrés Postraumático (TEPT).
- d) Aislamiento Social.
- e) Autoestima Baja.
- f) Desórdenes Psicosomático.
- g) Conductas Autodestructivas.

4.4.Derechos Vulnerados por la Discriminación

4.4.1. El Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2018).

Así cómo está expuesto en el párrafo anterior, nos menciona que el trabajo es un derecho que tienen todas las personas en general, así mismo el trabajo nace para garantizar una vida con dignidad a todos los seres humanos, y también garantizar la no vulneración de los derechos humanos, en este caso, el derecho al trabajo tanto para una persona con discapacidad y así mismo para una persona de distinta orientación sexual, pues si bien es cierto, las personas son libres de escoger o de permanecer en el trabajo sin ningún acto discriminatorio que esto les pueda afectar en lo personal cómo dentro del área de trabajo. De igual manera hace mención que el Estado es quien garantizará una disponibilidad de orientación técnica y profesional, es decir, dar un asesoramiento y consejo profesional el cual ayudará para la elección profesional de acuerdo mismo con las evaluaciones de sus capacidades e interés.

Según el autor Ernesto Krotchin expresa que: “Derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector

determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico” (Ernesto Katrochin, 2015).

Lo que expone el autor en epígrafes anteriores nos menciona que el trabajo es un principio fundamental que el Estado impulsó para la contribución y crecimiento de la sociedad, así mismo, cómo está pactado en la Constitución de la República del Ecuador en su Art.11 que nos manifiesta que, todas las personas son iguales y gozaran de los mismos deberes, derechos y oportunidades, que nadie podrá ser discriminado por razón de etnia, religión, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, condición migratoria, orientación sexual, etc., pues así mismo en el Art 33 de la misma Ley, declara que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía, por lo que cual ninguna persona deberá ser objeto de burla o discriminación en el momento de realizar algún trabajo, si bien es cierto el grupo LGBTI son los que se llevan las consecuencias ante dicha discriminación por parte de la sociedad en el ámbito laboral en el sector público. Cuando nos referimos al Derecho al Trabajo, es por una sencilla razón, pues la discriminación ejercida por parte del Empleador atenta directamente contra este Derecho porque la discriminación laboral, es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo. No es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Las normas existentes en el Ecuador, en contra de los actos discriminatorios en el empleo, buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar, mediante un trabajo remunerado. Así por ejemplo el Art. 23, de la Declaración de las Naciones Unidas afirma que:

“Toda persona tiene Derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Al igual que el artículo 22, el artículo 23, sigue enunciando componentes de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como son el goce y disfrute de condiciones de trabajo

equitativas y satisfactorias, que impliquen la percepción de un salario equitativo y ajustado al trabajo realizado:

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 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 (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005).

Dicho en el párrafo anterior, toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, sin discriminación alguna por la forma o problema de salud que tenga la persona, pues dicho en el párrafo, las personas tienen derecho al trabajo sin ningún tipo de acto discriminatorio que esto afecte tanto personal como laboralmente, expuesto esto el derecho al trabajo en un deber fundamental y esencial para garantizar y asegurar una vida digna para los seres humanos. Actualmente se siguen denunciando violaciones a estos Derechos Inherentes a todos los Seres Humanos y aunque dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico Nacional, constan en la Constitución de la República y tienen su efectivo amparo mediante la aplicación de recursos legales, como la Acción de Protección, este mecanismo no basta y por ello es que se encuentra vulnerado en varias circunstancias y casos el Derecho del Trabajo.

Por último, la Constitución de la República en sus artículos 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado garantizará a las personas el acceso a un trabajo digno, estable y justamente remunerado. También se menciona que el trabajo es un medio para la realización personal y para contribuir al bienestar social y al desarrollo del país. Asimismo, el artículo 34 establece que el trabajo, en todas sus modalidades, estará protegido por la seguridad social, que es un derecho irrenunciable de todas las personas. El mismo *ibidem* prohíbe cualquier forma de discriminación en el trabajo y garantiza la igualdad de trato y oportunidades. Este artículo también establece que las condiciones de trabajo deben ser equitativas y justas.

Por otra parte, El artículo 326 establece que protege la estabilidad laboral, señalando que la terminación de la relación laboral solo puede darse en los casos y con las formalidades que establece la ley. De igual modo, establece que tienen derecho de los trabajadores a organizarse y

a negociar colectivamente, como parte de su derecho a la libertad sindical. Por último, la Constitución también incluye disposiciones específicas para la protección de los derechos laborales de grupos vulnerables, como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, y personas adultas mayores (artículos 331-332) (Asamblea Nacional, 2008).

4.4.2. El Derecho a la Vida Digna

El derecho a la vida digna se define como el derecho a existir con dignidad, a tener calidad de vida, lo que incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, entre otros derechos, como el acceso al agua limpia, o vivir en un ambiente saludable, o la seguridad en el lugar de trabajo. El derecho al nivel de vida digna también es mencionado como el derecho al nivel de vida adecuada, con calidad de vida, con proyecto de vida (Villagra, 2021).

Cómo lo menciona la autora en este párrafo, el derecho a una vida digna es tener una vida en donde incluyan todas las cosas básicas necesarias de la sociedad, cómo lo es la alimentación, vestimenta, salud y viviendas adecuadas, pues el derecho a la vida es un derecho universal, es decir, le corresponde a cada ser humano como un derecho necesario para poder concretizar todos los demás derechos universales, el derecho a la vida digna significa tener la oportunidad de vivir nuestra propia vida.

Con respecto a la aplicación de este Derecho y su posible vulneración por actuaciones discriminatorias en el ámbito laboral, encontramos que tiene a su fundamento en el Derecho Internacional específicamente en el artículo 25, de la Declaración de Naciones Unidas, que dice:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En este artículo se identifican unas necesidades básicas como: la alimentación, el abrigo, el vestido, la vivienda, asistencia médica y los servicios y prestaciones sociales. Así mismo se identifican grupos de especial atención, como por ejemplo los niños y las mujeres embarazadas, aunque desde el punto de vista de cubrir estas necesidades básicas, también se podrían incorporar al grupo de especial atención a aquellas personas que no tienen cubiertas todas o algunas de las necesidades básicas antes mencionadas.

Según Naciones Unidas el propósito de este artículo es eliminar la pobreza, promover el pleno empleo y el empleo productivo y fomentar la participación activa de todos en la sociedad. Sin embargo, con las prácticas discriminatorias antes enunciadas, los Derechos de las personas consagrados en la Carta Fundamental de nuestro país, estarían siendo vulnerados.

Por último, el derecho a la vida digna está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, en varios artículos que subrayan la importancia de vivir en condiciones que permitan el desarrollo integral de las personas. Algunos de los aspectos más relevantes sobre este derecho en la Constitución incluyen:

Artículo 66, numeral 2: Establece que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la vida, que incluye el derecho a una vida digna. Este derecho se manifiesta en condiciones materiales que permitan la satisfacción de necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud, educación, trabajo y acceso a los servicios públicos.

Artículo 3: En este artículo, se menciona que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución, incluyendo el derecho a una vida digna.

Artículo 14: Menciona que se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, lo cual es una condición indispensable para garantizar una vida digna.

Artículo 23: Determina del derecho a la seguridad alimentaria, que está relacionado directamente con el derecho a una vida digna, asegurando que las personas tengan acceso a alimentos nutritivos y culturalmente apropiados (Asamblea Nacional, 2008).

4.4.3. El Derecho a la Seguridad Social

Finalmente, el último Derecho Humano Internacional y Constitucional, en el caso del Ecuador, que se advierte, se encuentra vulnerado por la falta de mecanismos para evitar la discriminación laboral, es el Derecho a la Seguridad Social, que según el artículo 22, de la Declaración de las Naciones Unidas establece que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En este artículo, aparecen por primera vez los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se resalta que la satisfacción de estos Derechos es indispensable para la dignidad y el libre desarrollo de las personas. Para que estos Derechos se lleven a cabo, se necesita tal y como se ha expresado en los subapartados anteriores, que el Estado ejerza una acción, ya sea de promoción de dichos Derechos, de protección, de aplicación real y práctica. A pesar de ello y sumado a que, dentro del nuevo proceso de penalidades constituido y tipificado en el Código Orgánico Integral Penal, se penaliza y sanciona la no afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se siguen practicando acciones discriminatorias de este tipo y los otros Derechos descritos en este acápite, estarán al borde por no decir vulnerados y pisoteados de primera mano.

El derecho a la seguridad social en la Constitución de la República del Ecuador está consagrado como un derecho fundamental y se encuentra detallado principalmente en los artículos 34 al 37, dentro del Título II: Derechos, Capítulo III: Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria.

Artículo 34: Derecho a la seguridad social: La Constitución garantiza a las personas el derecho irrenunciable a la seguridad social, que es un deber primordial del Estado.

La seguridad social se organiza bajo principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, participación, suficiencia y sostenibilidad.

Artículo 35: Protección prioritaria: El Estado garantiza atención prioritaria a las personas que, por su condición económica, física o mental, requieren asistencia especializada.

Este artículo establece la protección para personas en situación de vulnerabilidad, asegurando su acceso a la seguridad social y otros beneficios.

Artículo 36: Grupos de atención prioritaria: Aquí se hace énfasis en los grupos de atención prioritaria, tales como personas con discapacidad, personas adultas mayores, mujeres embarazadas, y niños, quienes tendrán acceso preferente a la seguridad social.

Artículo 37: Seguridad social universal: El Estado promoverá la universalización de la seguridad social y garantizará la cobertura a todas las personas. Establece la obligación del Estado de asegurar el acceso a la seguridad social a todas las personas, sin discriminación alguna (Asamblea Nacional, 2008).

Por último, La seguridad social en Ecuador está regulada por la Ley de Seguridad Social, la cual establece un sistema integral destinado a proteger a las personas y sus familias frente a las contingencias que puedan afectar su bienestar, como enfermedades, accidentes, maternidad, vejez, invalidez, y muerte, entre otros. Este sistema es gestionado principalmente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), aunque existen otros regímenes especiales para ciertos grupos de la población.

Ley de Seguridad Social en Ecuador establece lo siguiente:

Cobertura: La ley garantiza la cobertura para trabajadores en relación de dependencia, trabajadores independientes, voluntarios, y otras categorías, como los trabajadores del hogar.

Aportes y Contribuciones: La ley establece un sistema de financiamiento basado en aportes tanto de los empleadores como de los trabajadores. Para los trabajadores en relación de dependencia, el empleador y el empleado deben contribuir un porcentaje de su salario mensual al sistema.

Prestaciones: El sistema de Seguridad Social en Ecuador proporciona diversas prestaciones, entre las que se incluyen:

Seguro de Salud: Cobertura para enfermedades comunes, maternidad, accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales.

Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte: Proporciona pensiones para quienes quedan incapacitados para trabajar, para quienes alcanzan la edad de jubilación, y para las familias de asegurados fallecidos.

Seguro de Desempleo: Proporciona asistencia económica a los trabajadores que quedan desempleados.

Beneficiarios: La ley establece quiénes son los beneficiarios de las prestaciones, incluyendo a los asegurados, sus cónyuges, hijos menores de edad, hijos discapacitados, y otros dependientes.

Fiscalización y Control: El IESS tiene la responsabilidad de fiscalizar y garantizar el cumplimiento de las obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores con respecto al sistema de seguridad social.

Reformas y Cambios: La Ley de Seguridad Social ha sido objeto de varias reformas a lo largo del tiempo, con el objetivo de ajustar el sistema a las necesidades económicas y demográficas del país.

Regímenes Especiales: Existen regímenes especiales para fuerzas armadas, policías, y otros grupos, que se regulan por leyes específicas, pero mantienen ciertos vínculos con el sistema general de seguridad social (Asamblea Nacional, 2024).

4.4.4. Contrato de trabajo

El Contrato de Trabajo en virtud del artículo 8 del Código de Trabajo Vigente, puede ser instituido como un acuerdo de voluntades entre dos personas, para realizar una determinada labor, en palabras de la misma Legislación se establece que: “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Asamblea Nacional, 2024)

Comentando al párrafo expuesto, el trabajo es un derecho Constitucional para todas las personas, dicho esto, es algo fundamental en la vida y desarrollo tanto para los servidores público de dicha empresa y la misma, así mismo acotar lo que dice el Art. 8 del Código de Trabajo que es un convenio virtual, lo cual esta persona se compromete con la empresa para prestar sus servicios.

El autor Rafael Caldera define y da otro concepto de contrato individual de trabajo y afirma que: “es aquel por el cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios bajo dependencia de este tipo una remuneración (Caldera, 1999).

Para que el empleador no utilice los servicios del empleado sin un contrato escrito y luego ignore la relación laboral existente, porque es solo un contrato oral, vale señalar que las consecuencias de una relación laboral oral son similares a las de un contrato escrito. Contrato de trabajo, a menos que un tercero de buena fe tenga conocimiento de ello y en contra de la relación laboral.

Hay tantas definiciones doctrinales como escritores sobre el tema. Las diferentes definiciones de un contrato de trabajo individual por el autor y por otro autor resultan de enfatizar diferentes partes o características importantes del contrato.

En efecto la subordinación económica y la técnico - industrial son situaciones Derecho que, por sí mismas, no justifican la facultad que tiene el empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador; En cambio la jurídica aparte de que es la única

que puede nacer como negocio jurídico, justifica por sí sola la facultad del empleador y la obligación del trabajador." (Trujillo, 1986).

Se analiza esta característica de subordinación dentro del contrato de trabajo, porque es precisamente en este aspecto donde se establece también los casos de discriminación laboral y donde se perpetran mucho de los casos de acoso laboral o también denominado Mobbing, sin embargo la naturaleza misma del contrato de trabajo, establece esta característica de subordinación, como un fenómeno que es vital para la existencia de la relación laboral, lo cual no significa que en base a esto se instauren este tipo de actuaciones discriminatorias.

4.4.5. Relación Laboral

De modo general, la relación de trabajo se establece mediante la celebración de un contrato en la que son partícipes siempre dos partes, los trabajadores o trabajador, por una parte, y por otra, los empleadores o empleador, dependiendo de si estamos frente a un contrato colectivo o individual de trabajo, desde esa perspectiva, el célebre tratadista jurídico, Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental distingue dos sujetos dentro del Derecho Laboral:

Las personas como trabajadores o empleadores sean estas individuales o colectivas, físicas o abstractas, con algún Derecho u obligación de carácter laboral, que resultan de un nexo jurídico que contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, existiendo entre ambos una relación de género y especie, en el sentido de que los primeros incluyen a los segundos (Cabanellas, 2001).

Nuevamente para establecer el nexo existente en una relación laboral, se debe remitir al análisis del artículo 8 del Código del Trabajo Vigente, en el cual se establece que el contrato individual de trabajo comprende la relación de trabajo como tal, es decir, el contrato es un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra persona. En vista a ello es importante anotar que, dentro de la relación laboral, existen elementos tanto subjetivos, como objetivos, que permiten entender lo que definitivamente, es este tipo de reciprocidad laboral o de relación de trabajo entre el empleador y el trabajador, en el análisis del Tratadista Julio Cesar Trujillo, en referencia a estos elementos nos anuncia lo siguiente:

Los elementos subjetivos son: el trabajador que presta materialmente el servicio, el cual debe ser personal, pudiendo ser material intelectual o mixto y el patrón, que es quien lo recibe. Los elementos objetivos se refieren esencialmente a la subordinación y el salario, aunque este último está considerado más como un efecto que como un elemento en sí. (Trujillo, 1986)

Así mismo, si analizamos la naturaleza jurídica del contrato laboral, tenemos que, según Guillermo Cabanellas, se distingue que: “La naturaleza jurídica del contrato de trabajo se precisa como la subordinación jurídica porque corresponde a un derecho y a una obligación del trabajador para con el empleador.” (Cabanellas, 2001)

Esto quiere decir, que dentro de esta relación también se advierte este tipo de subordinación existente, entre el empleador y el trabajador, y que se perfecciona con la celebración de un documento jurídico denominado contrato laboral, esta subordinación existente, tanto en el contrato, como en la relación laboral, es lógica pero no da motivo para la existencia de actuaciones discriminatorias, sea de donde venga, además este tipo de características también nos da la perspectiva de lo complejo que es advertir una posible discriminación en este tipo de relaciones.

Por ejemplo, la obligación que existe, entre el trabajador para con el empleador, será de la siguiente manera: “El trabajador se compromete a realizar todas y cada uno de los mandatos del empleador y el empleador se compromete a pagarle la remuneración fija de manera puntal y en moneda de curso legal.” (Cabanellas, 2001)

Pero esto como lo advertimos, en ningún momento visualiza actuaciones discriminatorias, más bien en todo esto de la relación laboral, se advierte un convenio de voluntades o convenio por relación de trabajo como tal, es decir es una prestación o ejecución de un servicio personal, material o inmaterial, continuada, dependiente y remunerada o simplemente es una prestación efectiva de tareas, las que pueden consistir en ejecución de obras actos, o servicios. (Cabanellas, 2001)

En definitiva, la Ley de trabajo en nuestro país, considera que quien trabaja en relación de dependencia y celebró con anterioridad, por lo menos un acuerdo tácito, entra a hacer parte ya de una relación laboral, así sea de carácter informal. Y a pesar de que la informalidad tenga como finalidad de que el empleador utilice los servicios lícitos y personales del trabajador, y

posteriormente desconozca el vínculo existente entre los dos, fundándose en la inexistencia del contrato escrito el solo hecho de existir un acuerdo de voluntades tácito y verbal, hace que, dentro de todo el andamiaje jurídico, este proceder también sea descrito como relación laboral.

4.4.6. El Empleador – El Trabajador

Dentro de la relación laboral es importante también dejar anotados los conceptos de empleador y trabajador, para dilucidar el porqué del desequilibrio en las relaciones laborales, en su relación con la discriminación y su complejo procedimiento para ser comprobado, en una denuncia por estas circunstancias, de ahí, que los sujetos que intervienen en la relación laboral son los siguientes que procedo a mencionar y analizar a continuación:

- **Empleador:** Toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o, de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Adicionalmente, abarca a aquellos que:
 - Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión.
 - Contraten a un prestador de servicios.
 - Contraten a un prestador de servicios – modalidad formativa.
- **Trabajador:** Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral (Sunat, 2022).

Según el artículo 10 del Código del Trabajo Vigente, empleador también puede ser una Institución u Organismo del Sector Público, que pueden ser los descritos en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, así como también los Consejos Provinciales, las Municipalidades, y demás personas de Derecho Público que tienen la calidad de empleadores (Asamblea Nacional, 2024).

De igual modo, el Código del Trabajo en su artículo 9 define al trabajador como la “persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Asamblea Nacional, 2024).

Con estas aclaraciones lo que se busca es dejar determinado lo complejo que resulta encajar conceptos dentro de la relación laboral, y lo aún más complejo que resulta, el poder llevar a cabo un procedimiento que denuncie prácticas discriminatorias en una relación laboral, siendo esta tan compleja, por sus mismas características y elementos que la conforman.

4.5.Discriminación laboral

Discriminación laboral es, la situación en la que un empleado se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros de trabajo por razones no relacionadas con el desempeño de su puesto. Este recibe una consideración desventajosa en aspectos relativos a su categoría profesional, salario o derechos laborales (Lahoz, 2022).

Cabe acotar dentro de este párrafo expuesto que habla sobre la discriminación laboral, se entiende por menoscabar profesionalmente al desempeño del trabajador dentro de las empresas públicas, puesto esto que dichos actos discriminatorios pueden ser presentador por el inspector de trabajo, para que este tome medidas de protección hacia las personas que sufren y son víctimas de discriminación laboral. Como lo expone la autora, sobre la discriminación laboral, afecta mucho al empleado y a su cargo laboral, así mismo esta discriminación afecta tanto física y psicológicamente a la persona, se expone a una desventaja en aspectos de su categoría profesional, la discriminación no debe ser un tema de charla en las administraciones públicas, ya que afecta a toda persona sin excepción alguna.

En líneas generales se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría, sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso. Sin embargo, la discriminación laboral se circunscribe solo al espectro de las relaciones laborales, es decir que estas acciones de

discriminación se encuentran dentro del desarrollo cotidiano del trabajo dentro de una determinada empresa o institución.

Podemos entender, a partir de la definición de discriminación que nos entregan los instrumentos internacionales y la doctrina citada en la primera parte de este acápite, que la discriminación laboral, consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De la definición de discriminación laboral que hemos esbozado, podemos señalar que la discriminación laboral, puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente tal, como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta ya se ha extinguido.

La discriminación laboral es un fenómeno que se presenta cuando una persona que trabaja dentro de una empresa o institución es tratada de forma distinta, respecto al resto de trabajadores.

Actualmente, en el Ecuador se tienen muchos medios de protección ante cualquier caso de discriminación, pero todo esto a criterio personal, ya que es todavía muy difícil llegar a probar en qué momento se ha sido o está siendo discriminado.

Se conoce que son muchos los medios que se emplean para reclutar personal, como medios externos tenemos: radio, periódicos, ferias, etc.; entre los internos se tiene como principal las recomendaciones, dando lugar a que en muchos casos los hombres y las mujeres se recomiendan cada cual entre su respectivo género. En el momento que se realiza la entrevista por lo general ya se tiene una idea de las características que debe tener la persona que se debe contratar, marcando una diferencia en que será un hombre o una mujer.

De acuerdo a la normativa del ministerio de trabajo se prohíbe solicitar información sobre: edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, u otros requisitos discriminatorios,

este trabajo se centra en analizar los casos de discriminación laboral por: sexo, madres solteras, etnias y discapacidad.

Las ideas vertidas en la introducción en su mayoría están referidas a la discriminación en un sentido general, sin referirnos a un ámbito específico del Derecho. Es nuestro interés y el objeto de este artículo poder avanzar, a partir de las ideas ya enunciadas, en el análisis de la discriminación referida a un ámbito más específico, como es el laboral.

Podemos entender, a partir de la definición de discriminación que nos entregan los instrumentos internacionales y la doctrina citada, que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Se considera discriminatorio cualquier trato distinto que reciba una persona desde el momento del proceso de la contratación que realiza una empresa.

En el convenio núm. 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) 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 especificada 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).

En el Art. 79 del Código de Trabajo en Ecuador se señala lo siguiente: 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 (Asamblea Nacional, 2012). Lo que está estipulado en el Código de Trabajo,

nos da a entender que todas las personas tienen el mismo derecho a recibir una libre remuneración sin importar razón, sexo, etnia, orientación sexual, etc.; puesto que todos tienen el mismo cargo dentro de las instituciones públicas, entonces se da a entender que, sin importar su orientación sexual las personas tendrán la igualdad de remuneración que todos los demás, no es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deberían ser considerados iguales.

4.5.1 Acoso Laboral o mobbing

El acoso laboral, bajo diferentes denominaciones (como acoso psicológico en el trabajo, acoso moral, mobbing, entre otros), ha generado gran interés en la actualidad debido a los efectos que puede tener sobre la salud física de los empleados y su impacto en la productividad, lo que puede resultar en consecuencias negativas y costos para las empresas. Por ello, se considera un riesgo psicosocial (Luceño 2008, citado en García).

El acoso laboral, en sus diversas formas (como acoso psíquico, acoso moral, mobbing, entre otros), ha cobrado relevancia en el contexto laboral contemporáneo debido a sus graves repercusiones tanto en la salud de los trabajadores como en la productividad de las empresas. Desde el punto de vista psicosocial, el acoso laboral puede generar una serie de efectos adversos en el bienestar físico y mental de los empleados, tales como estrés, ansiedad, depresión y enfermedades relacionadas con el desgaste emocional, lo que impacta de manera negativa en su rendimiento y capacidad de trabajo.

Este fenómeno no solo afecta a la persona acosada, sino que también puede influir en el clima laboral general, fomentando un ambiente de inseguridad, desmotivación y bajo compromiso organizacional. En términos económicos, las empresas también sufren consecuencias, ya que los efectos del acoso laboral pueden traducirse en una disminución de la productividad, aumento del ausentismo, rotación de personal y, en algunos casos, en costos derivados de litigios o indemnizaciones.

Debido a su impacto integral, el acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial, es decir, una amenaza a la salud mental y emocional de los trabajadores, lo que exige a las organizaciones la implementación de políticas preventivas y correctivas. En este sentido, la identificación temprana de estas situaciones, junto con la creación de entornos de trabajo más saludables y respetuosos, es esencial para mitigar los efectos negativos que el acoso puede generar tanto en el individuo como en la organización.

El acoso laboral ha existido desde tiempos antiguos, pero el concepto de "acoso laboral" fue introducido por Heinz Leymann. Este término surgió en la década de los ochenta y lo definió como una forma de violencia extrema y recurrente ejercida por una persona durante un periodo prolongado, con el objetivo de destruir la comunicación de la víctima con sus colegas, dañar su reputación profesional y, en última instancia, provocar su renuncia al empleo (Leymann 1996, citado en Barrado et al. 2016, p.27).

Leymann fue el primer autor en ofrecer una definición de acoso laboral, lo que le permitió ganar notoriedad en este campo. Otros autores también han proporcionado sus propias definiciones, las cuales se alinean con la propuesta de Leymann.

Trujillo y Valderrábano (2007), en consonancia con Leymann, describen el acoso laboral como un comportamiento que puede llevarse a cabo de manera individual o grupal, caracterizado por situaciones de hostigamiento hacia una o varias personas. Este tipo de conducta genera un ambiente laboral inestable y hostil entre la víctima y el agresor, afectando no solo la relación laboral y la productividad, sino también la salud del trabajador debido a los efectos negativos del acoso (p.3).

De manera similar, al comparar lo mencionado anteriormente con lo que afirman Soares Cugnier y Silva (2016), el acoso laboral se describe como una forma de violencia que degrada y humilla al trabajador debido a la desigualdad de poder entre el agresor y la víctima (p. 43).

Hirigoyen (2001) señala que el acoso laboral se refiere a cualquier comportamiento que, al repetirse, afecta la integridad física y la dignidad de una persona, poniendo en riesgo su salud emocional y su entorno laboral (p. 77).

El Código del Trabajo de Ecuador, determina en su art. 46.1, sobre el acoso laboral y destaca:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la afiliación sindical y gremial (Asamblea Nacional, 2024).

El artículo destaca las formas de daño que el acoso puede causar, incluyendo el menoscabo, el maltrato y la humillación, señalando también su impacto en la situación laboral de la persona afectada. Este enfoque subraya la relevancia de proteger no solo la integridad física y psicológica del trabajador, sino también su estabilidad y desarrollo en el ámbito laboral.

La posibilidad de considerar el acoso como una conducta discriminatoria, cuando esté motivado por razones específicas como las descritas en el artículo 11.2 de la Constitución de Ecuador, es crucial. Esta disposición incluye elementos como la afiliación sindical y gremial, lo que refuerza el marco de protección para los trabajadores que participan en organizaciones sindicales o gremiales. Esto resulta especialmente relevante en contextos donde la actividad sindical puede ser un punto de conflicto en las relaciones laborales, refleja una visión progresiva y protectora en cuanto a la dignidad y derechos de los trabajadores, consolidando un marco legal que busca erradicar comportamientos abusivos en el entorno laboral. La inclusión de la perspectiva discriminatoria como agravante del acoso añade una capa importante para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en Ecuador.

4.5.2 Formas de Discriminación laboral

Previo a advertir las formas de discriminación laboral, es meritorio analizar los elementos constitutivos de la discriminación laboral, pues estos nos ayudarán a determinarla, para conocer

cuando se da y cuando no se da una actuación discriminatoria, de ahí que, según un estudio realizado por el Tratadista Chileno José Luis Ugarte Cataldo, se deben observar elementos constitutivos de la discriminación en el empleo en dos vertientes distintas:

a) Cuando se hace en búsqueda del empleo (discriminación fuera de la empresa).

1. La existencia de un puesto de trabajo acorde a las leyes, que sea lícito
2. La elección de una persona sobre otro con iguales condiciones para el trabajo.
3. Que se observe que dentro de la elección se procedió a hacer diferencias discriminatorias.
4. Que el empleador esté consciente de las diferencias que hace ajenas al trabajo.

b) Cuando se hace ya con el empleo obtenido (discriminación dentro de la empresa).

1. Que exista un trabajo que sea ejecutado por varios trabajadores de iguales condiciones y de igual categoría para el trabajo.
2. Que se haga distinción entre unos y otros.
3. Que la distinción que se ha ejecutado no sea por aspectos de eficiencia en el trabajo ni cualidades del trabajador.
4. Que el empleador esté consciente de las diferencias ajenas al trabajo que hace. (Ugarte, 1997)

Como se observa, sin importar que la discriminación se efectuó antes de obtener el trabajo o ya teniéndolo, los elementos constitutivos de ambos se centran en las aptitudes que toma el empleador en contra del trabajador que comete la falta. El empleador, no toma en consideración el tipo de trabajo a ejecutar, ni la productividad del trabajador, sino que se ve influenciado de prejuicios y estereotipos, que harán que actué de una manera incorrecta; medidas discriminatorias. A su vez este tipo de elementos constitutivos de la discriminación laboral llevan a practicar formas de conducta, que se catalogan como acciones discriminatorias.

4.5.3. Discriminación Social

En comportamiento social, la discriminación es el trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc. En filosofía moral se ha definido a la discriminación como un trato o consideración «desventajosa». Esta definición es comparativa: una persona no tiene que ser dañada para ser discriminada, simplemente tiene que ser tratada «peor» que otras por razones arbitrarias (Morgan, 2023). Como lo menciona la autora, la discriminación en el comportamiento social es el trato desigual de individuos o comunidades por motivos de raza, religión, diferencia física, diferencia política, género, edad, condición física o mental, orientación sexual, etc. En filosofía moral, la discriminación se define como algo que causa desventaja. Trato o alojamiento. Esta definición es comparativa. No es necesario que una persona sea perjudicada para ser discriminada; basta con que la traten 'peor' que otras por razones arbitrarias.

Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas. Para ellos es difícil: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr conseguir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos. Las personas con discapacidad son el grupo más afectado. Es difícil para ellos: encontrar trabajo, recibir ayuda médica de calidad para sus problemas, encontrar instituciones educativas adaptadas a sus necesidades y recursos. Los trabajadores diversos y más calificados tienen un acceso más fácil a la educación y salarios más altos.

En términos más precisos, “la discriminación social supone un reconocimiento desigual y no recíprocamente equivalente entre actores sociales que ocupan posiciones asimétricas en la estructura social. Por lo tanto, implica un intercambio desigual de “bienes de identidad” entre los mismos” (Gimenez, 2005, p. 35). Desde una perspectiva crítica y estructural, nos lleva a entenderla como un proceso de desigualdad que trasciende las relaciones interpersonales, implicando un sistema de intercambio social basado en asimetrías de poder. La clave del fragmento radica en la idea de que la discriminación no es solo un acto de injusticia o exclusión, sino una manifestación de las jerarquías preexistentes dentro de una estructura social determinada.

Cuando se menciona el "reconocimiento desigual", se alude a la diferencia en la forma en que ciertos grupos o individuos son valorados o percibidos dentro de una sociedad. El

reconocimiento aquí no es meramente formal o superficial, sino una manifestación profunda de cómo se asignan roles y estatus en función de factores como el género, la raza, la clase social, la etnia o la orientación sexual, entre otros.

Estas diferencias de reconocimiento son intrínsecamente ligadas a las "posiciones asimétricas" que ocupan los actores sociales. Estas posiciones reflejan las desigualdades de acceso a recursos materiales, simbólicos y culturales. Por ejemplo, una persona perteneciente a una clase económica privilegiada tendrá un mayor reconocimiento y acceso a oportunidades que una persona de una clase marginalizada. Esta asimetría estructura las relaciones sociales de manera que, en muchos casos, la identidad de los individuos queda subordinada a las normas y expectativas impuestas por quienes ocupan posiciones de mayor poder.

4.5.4. Discriminación Sexual

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.

Por ejemplo, el hecho de requerir que los hombres y las mujeres utilicen baños diferentes no representa discriminación de sexo. Sin embargo, diferenciar entre hombres y mujeres o diferenciar entre las diversas orientaciones sexuales, en lo que respecta a trabajo, salarios, contrataciones, ascensos o criterios de gratificación sí representa discriminación de sexo (Laval, s.f.).

Lo que está expuesto en el párrafo da a entender que esta discriminación se ha venido presentando desde los ancestros, ya que esto es por el simple hecho de que las mujeres no pueden hacer los mismos cargos dentro de una empresa como lo hacen los hombres, o también en otros casos que si una pareja están los dos trabajando en la misma empresa, el gerente pide a la mujer que despida ella en lugar de su pareja porque no estaría bien que ella se quede trabajando y el hombre regrese a su casa sin trabajo y este mismo será tachado por la sociedad cómo un mantenido de su mujer, entonces este problema de discriminación sexual se ha venido dando

desde hace tiempo atrás y aunque la sociedad ha evolucionado y avanzado en esos temas, hay algunas circunstancias que aún mantienen dicha discriminación sexual hacia la mujer.

4.5.5. Discriminación Racial

El racismo es una teoría fundamentada en el prejuicio según el cual hay razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, así como comportamientos de rechazo o agresión. El término 'racismo' se aplica tanto a esta doctrina como al comportamiento inspirado en ella y se relaciona frecuentemente con la xenofobia (odio a los extranjeros) y la segregación social, que son sus manifestaciones más evidentes. Los negros son una de las razas más castigadas, desde los períodos coloniales, fueron víctimas de la esclavitud.

El racismo es una teoría basada en prejuicios según la cual las razas de personas exhiben diferencias biológicas y comportamientos negativos o agresivos que justifican las relaciones dominantes entre ellas. Los negros son una de las razas más castigadas por haber sido víctimas de la esclavitud durante la época colonial. Los nativos americanos fueron tratados como animales después de ser conquistados por viajeros del Viejo Mundo, y algunas civilizaciones fueron completamente destruidas debido a la falta de comprensión de los europeos "civilizados". En la sociedad actual, a pesar de la persuasión de las organizaciones internacionales, especialmente los tratados sobre los derechos de las minorías y las personas, el racismo continúa en diversas formas.

4.5.6. Discriminación Religiosa

La falta de comprensión por las costumbres de nuestros semejantes es la razón del rechazo a aquellos que practican otra religión o credo. Para muchos es difícil comprender que alguien tenga una creencia distinta. Así, los judíos, los hindúes, los budistas o los gitanos son rechazados. La intolerancia muestra una inmadurez de pensamiento y entendimiento.

Esta discriminación religiosa consiste en tratar a una persona o colectivo de una manera no favorable debido a las creencias religiosas de los demás ciudadanos. Incluye esto cuando los

adeptos de diferentes religiones, denominaciones o no religiones son tratados de manera desigual debido a las creencias, sea ante la ley o en entornos institucionales, como el empleo o la vivienda.

4.5.7. Discriminación Ideológica

Al igual que la Discriminación Religiosa, este rechazo es causado desde la incomprensión hacia los ideales de otras personas. Rechazar por las ideas puede ser uno de los más grandes atentados. Te pueden quitar todo, torturarte, robarte las ganas de gritar, pero jamás deben despojarte de tus ganas por pensar, crear, soñar. (Pleitez, 2004)

Al igual que la discriminación religiosa, este rechazo surge de una mala interpretación de los ideales de los demás. Uno de los mayores ataques puede ser ignorar ideas. Te pueden quitar todo, te pueden torturar, te pueden quitar las ganas de gritar, pero nunca te deben quitar las ganas de pensar, de crear, de soñar. Estas actitudes discriminatorias han ido creciendo hasta el punto de que ahora se están desarrollando prácticas más negativas y nocivas en cuanto a las relaciones laborales, como ejemplos también se conocen como acoso laboral, acoso laboral o bullying fenómenos de análisis como ya hemos señalado, esto es el resultado del desarrollo negativo de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

4.6. Tipos de discriminación existentes

a) Discriminación hacia las niñas y las mujeres

La discriminación por razón de género ocurre cuando se trata a las personas de forma diferente por su género y no por sus habilidades o capacidades individuales. Este tipo de discriminación se puede dar en todos los ámbitos de la vida (en el hogar, en la escuela, en el trabajo o en los espacios públicos, entre otros) e intensifica los efectos negativos de todas las demás formas de exclusión, y, por ende, es diferente y, en muchos casos, peor para las niñas, adolescentes y mujeres.

Elas son las que más sufren el impacto negativo de las normas y roles de género, tienen más probabilidades de sufrir restricciones a su libertad y movilidad, sufren niveles

alarmantes de diferentes tipos de violencia y acoso y tienen menos oportunidades de elegir cómo vivir sus vidas.

b) Discriminación por edad

La discriminación por edad se produce cuando se excluye a individuos o grupos por su edad. Puede tener diversas expresiones, tales como actitudes prejuiciadas, actitudes discriminatorias y políticas que perpetúan estas creencias estereotipadas.

Entre las distintas formas de discriminación por edad se encuentra la discriminación infantil, que refleja prejuicios y creencias discriminatorias y perjudiciales hacia los niños y niñas y se justifica por causas relacionadas con la moral, el honor, la cultura o la religión, entre otras.

Las diferentes manifestaciones de violencia contra las niñas y los niños como la explotación infantil, violencia sexual o explotación infantil son violaciones de los derechos de la infancia.

c) Discriminación por identidad de género y orientación sexual

La juventud LGBTIQ+ corre un mayor riesgo de sufrir amenazas y abusos verbales, físicos y sexuales y, sin embargo, pueden ser incapaces de obtener ayuda y apoyo de aquellos cuyo deber es proteger a la comunidad.

El estigma y la discriminación pueden afectar negativamente a los derechos de las niñas, los niños y jóvenes LGBTIQ+. El acoso al que se enfrentan aumenta las probabilidades de que no asistan a la escuela y que tengan una baja autoestima. Esto, a su vez, limita sus oportunidades de futuro y sus opciones para encontrar empleo.

En muchas ocasiones, los retos a los que se enfrenta el colectivo suelen combinarse con otros factores de exclusión, como la edad, la raza y la religión, lo que hace que la desigualdad de género y la discriminación sean peores para los niños, niñas y jóvenes LGBTIQ+.

d) Discriminación a niños y niñas con discapacidad

Los niños y niñas con discapacidad tienen 10 veces menos probabilidades de ir a clase que los que no la tienen. Incluso si asisten a la escuela, es más probable que la abandonen antes. A menudo, los niños y niñas con discapacidad se enfrentan a muchas dificultades para ir a la escuela porque las instalaciones no están adaptadas. Además, existe un desconocimiento acerca de sus necesidades, algo que a menudo se ve alimentado por los prejuicios en torno a la discapacidad.

Las niñas y jóvenes con discapacidad sufren una mayor discriminación por su género: tienen menos probabilidades de ir a la escuela y en ocasiones se las considera una carga para la familia porque se las ve como un miembro no productivo.

e) Discriminación racial

La discriminación racial hace referencia a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales, tal y como se define en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo, 2022).

En este sentido, respecto a lo citado anteriormente puedo decir que la discriminación hacia las niñas y mujeres es una problemática persistente que amplifica otras formas de exclusión y violencia. Ellas sufren una mayor presión debido a las normas de género que restringen su libertad, movilidad y acceso a oportunidades. Esta desigualdad se manifiesta en diferentes contextos como el hogar, la escuela y el trabajo, perpetuando condiciones que las colocan en desventaja y exponiéndolas a altos niveles de violencia y acoso. Las barreras sociales impiden que las mujeres y niñas ejerzan su derecho a elegir cómo vivir, afectando gravemente su desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, la discriminación por edad afecta tanto a los niños y niñas como a los adultos mayores, al restringir sus derechos con base en estereotipos ligados a su etapa de vida. En el caso de los menores, esta discriminación se traduce en violencia y explotación, mientras que en las personas mayores puede verse reflejada en la exclusión laboral o social. En ambos casos, la discriminación por edad mina la dignidad de las personas, limitando su participación y reconocimiento en la sociedad. Estas prácticas discriminatorias perpetúan el ciclo de exclusión y marginación.

Por último, La discriminación hacia las personas con discapacidad y el colectivo LGBTIQ+ intensifica la exclusión, particularmente cuando se entrecruza con otros factores como el género, la raza o la edad. Los niños y niñas con discapacidad enfrentan mayores obstáculos para acceder a la educación y son vistos muchas veces como una carga familiar, mientras que los jóvenes LGBTIQ+ lidian con acoso y exclusión que limitan sus oportunidades. Estos grupos son especialmente vulnerables debido a los prejuicios sociales y la falta de adaptaciones inclusivas en las estructuras educativas, laborales y sociales.

4.7. Terminación de la relación laboral

Se le entiende a la terminación laboral llamado también cese de la terminación laboral es el acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente, de los derechos y obligaciones que se impusieron al celebrar una relación de índole laboral. El empleador por cualquier causa que se estuviere dando la terminación debe realizar un acta de finiquito en la que debe constar que dan por terminada la relación laboral, el último sueldo y el desglose de los valores que cancela el trabajador.

Existen muchos tipos de terminación laboral, una de ellos es rescisión del contrato, el cual se trata cuando ambas personas están de acuerdo en la terminación del trabajo tanto el empleador como el jefe. También se entiende que cualquiera de las dos partes puede terminar la relación laboral siempre y cuando sea por causa justificada.

Así mismo el Código de Trabajo en su capítulo IX cuando se refiere a la forma de terminar los contratos establece cuales son las causas para la terminación laboral. Una de las causas es por

la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato, esto quiere decir, que si en el contrato existió una clausura en donde ambas partes dictaron en el contrato, que se termina la relación laboral cuando el empleador termine con la obra por la cual empezó. Otra de las causas que menciona el Código de Trabajo, es por fuerza mayor o caso fortuito, pero que se entiende por esto, según el artículo 30 del Código Civil al referirse a la fuerza mayor y caso fortuito las identifica como dos instituciones similares, pese a que la doctrina las diferencia, y la define como “el imprevisto a que no es posible resistir” y entre los ejemplos que anuncia están un terremoto, el apresamiento de enemigos, etc. Por lo contrario, el Código de Trabajo en el art.169 numeral 6 también lo define y señala como fuerza mayor y caso fortuito al incendio, terremoto, tempestad, explosión, así como cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. El empleador está obligado a emitir un documento de mediación en el que, al terminar por cualquier causa, la relación laboral haya terminado, en el que se debe indicar el último salario del trabajador y el monto pagado.

4.7.1. Despido Intempestivo

Para el tratadista Julio Mayorga define el Despido Intempestivo es cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno (Mayorga, 2008, p. 275).

Julio Mayorga define el despido intempestivo como la decisión del empleador de terminar la relación laboral sin una causa legal que lo respalde o sin cumplir con los procedimientos que el Código del Trabajo establece para llevar a cabo el despido de manera correcta. Esto implica que, incluso si existe una razón válida para despedir al trabajador, si el empleador no sigue el proceso formal previsto en la ley, el despido se considera ilegal y, por lo tanto, intempestivo. Esta

definición resalta la importancia de no solo contar con una causa justificada, sino también de observar los procedimientos legales para proteger los derechos de los trabajadores.

Asimismo, Mayorga señala que el despido intempestivo también ocurre en contratos a plazo fijo cuando el empleador pone fin al contrato de manera abrupta sin cumplir con el preaviso correspondiente, conocido como desahucio. El desahucio es una obligación legal que permite al trabajador prepararse para la finalización de su contrato; omitirlo, salvo excepciones justificadas como el visto bueno, genera una situación de ilegalidad. Este análisis resalta que la legislación laboral busca garantizar estabilidad y justicia en las relaciones laborales, y cualquier desviación de los procedimientos previstos es vista como una violación a los derechos del trabajador.

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade, dice: “El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca” (Ochoa, 1987, p. 244).

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade define el despido intempestivo como la terminación abrupta de la relación laboral sin una causa justa o legal que la justifique. Este tipo de despido implica que el empleador no cumple con las formalidades o requisitos legales establecidos para dar por finalizado el contrato de trabajo de forma legítima, lo que genera una ruptura brusca del vínculo con el trabajador. Esta situación genera un perjuicio directo para el empleado, ya que se ve privado de su fuente de ingresos sin una justificación válida.

Como consecuencia de este tipo de despido, el empleador está obligado a pagar indemnizaciones al trabajador afectado, tal como lo señala la ley. Estas indemnizaciones varían según el caso particular y tienen como objetivo compensar al trabajador por los daños sufridos debido a la terminación injustificada de su empleo. La compensación económica busca proteger los derechos del trabajador y garantizar que reciba un trato justo en caso de que su contrato sea finalizado de manera indebida.

4.7.2. Despido ineficaz

El despido ineficaz se lo debe entender como “la decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez, es decir, es ineficaz, porque viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora...es aquel nulo” (Montalvo, 2016, p. 45).

Montalvo presenta el concepto de despido ineficaz como una acción unilateral del empleador que, a pesar de ser formalmente un despido, carece de validez jurídica por violar derechos o garantías específicas que protegen al trabajador en situaciones concretas. Esto puede ocurrir en contextos donde la ley ofrece protección especial a ciertos empleados, como en casos de embarazo, enfermedad o acciones discriminatorias. El despido, al transgredir estas garantías, es considerado ineficaz, es decir, nulo y sin efectos legales. Por lo tanto, aunque el empleador haya tomado la decisión, esta no produce los efectos esperados en el ámbito jurídico.

En este sentido, el despido ineficaz tiene un alcance amplio en la protección de los derechos laborales, pues refuerza la idea de que la relación laboral no puede ser terminada arbitrariamente cuando existen garantías especiales que protegen al trabajador. La nulidad del despido no solo implica la obligación del empleador de reinstaurar al trabajador a su puesto, sino que también pone de relieve la importancia de respetar las normativas que amparan a los empleados en situaciones de vulnerabilidad o discriminación.

El Despido Ineficaz es una nueva figura en la legislación laboral ecuatoriana que se contempla no como rígida sino por el contrario se presenta de acuerdo a la realidad y con características propias relacionada con el despido intempestivo de las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones hasta la finalización de su periodo para el que fueron escogidos (Pulla, 2016, p. 67).

El concepto de despido ineficaz en la legislación laboral ecuatoriana, según Pulla, representa una figura flexible y adaptada a la realidad de ciertos grupos de trabajadores vulnerables. No se concibe como una medida rígida, sino como una herramienta legal que se ajusta a situaciones específicas, como el despido intempestivo de trabajadoras embarazadas o en condición de maternidad, así como de dirigentes sindicales durante el ejercicio de sus funciones. Esto refleja un enfoque más dinámico y contextualizado que busca proteger a estas personas de

despidos arbitrarios o injustos, asegurando que se respeten sus derechos laborales y personales en escenarios particulares.

La inclusión de esta figura en la normativa laboral ecuatoriana subraya la importancia de garantizar una mayor protección a ciertos grupos, cuya estabilidad laboral se considera especialmente crítica. La nulidad de estos despidos no solo protege a las trabajadoras y a los dirigentes sindicales de posibles abusos, sino que también refuerza los principios de igualdad y no discriminación. Este enfoque refleja una evolución en el derecho laboral, donde se reconoce que no todos los trabajadores enfrentan las mismas circunstancias y, por lo tanto, requieren protecciones legales diferenciadas.

4.8. Orientación sexual

La orientación sexual es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 6).

El texto citado respecto al libro de los Principios de Yogyakarta, destaca la independencia de la orientación sexual respecto al sexo biológico y la identidad de género, subrayando la diversidad de atracciones emocionales, afectivas y sexuales que una persona puede experimentar. La orientación sexual abarca la capacidad de una persona de sentirse atraída y mantener relaciones íntimas con individuos de su mismo género, de un género diferente o de más de un género. Este enfoque enfatiza que la orientación sexual es una dimensión personal y variable, lo que refleja su naturaleza fluida y cambiante a lo largo del tiempo y en diferentes contextos culturales.

Asimismo, menciona que la orientación sexual no es estática ni universal, sino que está influenciada por factores socioculturales y temporales. Esto significa que las expresiones y comprensiones de la orientación sexual pueden variar significativamente entre culturas y épocas, lo que invita a una perspectiva inclusiva y comprensiva de la diversidad sexual. Al reconocer la

complejidad del concepto, se hace hincapié en la necesidad de respetar y proteger los derechos de las personas, independientemente de su orientación sexual, en un marco que promueva la igualdad y el respeto por las diferencias.

En otro contexto, la orientación sexual es una atracción afectiva, romántica, sexual o emocional permanente hacia otros. Es importante distinguirla del sexo biológico, el rol social del sexo (normas culturales de lo femenino y lo masculino) y la identidad sexual (sentido psicológico). La orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o efectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual y el rol social del sexo.

La orientación sexual existe a lo largo del continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto. A las personas con una orientación homosexual se las denomina a veces gay (tanto hombres como mujeres) o lesbianas (sólo a las mujeres). La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas.

La orientación sexual es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona. Comúnmente se consideran las siguientes categorías:

Bisexualidad: La bisexualidad es una orientación sexual se define como la atracción romántica o sexual dirigida hacia el sexo opuesto como hacia el mismo sexo. En otras palabras, el ser bisexual es sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas ya sean hombres o mujeres, independientemente de su sexo o género (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2013, p. 6).

Dicho esto, la bisexualidad es una atracción dirigida a personas del mismo sexo y del sexo opuesto, para ser más entendible, es la atracción de una mujer hacia otra mujer, y así mismo la atracción hacia un hombre, la bisexualidad es algo que ha estado visible desde varios años hasta la actualidad.

Heterosexualidad: Es la atracción romántica, atracción sexual o comportamiento sexual entre personas de distinto sexo. Dentro de la orientación sexual, la heterosexualidad es un patrón duradero de relaciones emocionales o eróticas con individuos del sexo opuesto. Esto también se refiere al sentido de identidad de una persona basado en esas atracciones (Asamblea General, 1976, p. 6).

Por lo tanto, este tipo de orientación sexual es el que muchas de las personas lo llaman normal, ya que es la atracción sexual opuesta, de un hombre con una mujer, mucho de los casos, este tipo de relación es duradera, muy poco comparado con los otros tipos de orientación sexual.

Homosexualidad: Es la atracción romántica, atracción sexual o comportamiento sexual entre personas del mismo sexo. Pues dentro de la orientación sexual se encuentre la homosexualidad este es un patrón duradero de atracción emocional, romántica y sexual hacia personas del mismo sexo (Asamblea General, 1976, p. 6).

Al mismo tiempo, se refiere al sentido de identidad basado en esas atracciones, los comportamientos relacionados y las pertenencias a una comunidad que comparte esas atracciones. Esta categoría incluye a personas que se identifican como gay y lesbianas. Cabe aclarar que la orientación sexual es independiente del sexo biológico y de la identidad de género. La bandera del arcoíris es un símbolo usado como apoyo al grupo de orgullo gay y lesbico desde la década de 1970. Todos los colores del arcoíris simbolizan la diversidad de la comunidad LGBTI.

Libres e iguales: “Libres e Iguales” es una campaña de educación pública mundial sin precedentes de las Naciones Unidas en pro de la igualdad de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero e Intersexuales (LGBTI). Este proyecto de la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas busca crear mayor conciencia de la violencia y discriminación homofóbicas y transfóbicas y promover un mayor respeto de los derechos de las personas LGBTI en todo el mundo. En el marco de esta campaña millones de personas están participando en conversaciones que ayudarán a promover el trato equitativo de las personas LGBTI y fomentarán el apoyo a las medidas encaminadas a proteger sus derechos.

4.9. Diversidades sexuales

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. Es decir que dentro del término “diversidad sexual” cabe toda la humanidad, pues nadie ejerce su sexualidad de la misma manera que las y los demás (Beauvoir, 2024).

Conforme a lo citado anteriormente puedo decir que la diversidad está presente en todos los aspectos de la vida, es generadora de acuerdos y desacuerdos, ya que representa uno de los principales conflictos actuales en nuestra sociedad. Cualquier tipo de diversidad: étnica, cultural, o sexual, implica valores como la solidaridad y el respeto por las diferencias. La diversidad sexual hace referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.

La diversidad está presente en todos los aspectos de la vida, es generadora de acuerdos y desacuerdos, ya que representa uno de los principales conflictos actuales en nuestra sociedad. Cualquier tipo de diversidad: étnica, cultural, o sexual, implica valores como la solidaridad y el respeto por las diferencias. La diversidad sexual hace referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.

Discriminación y derechos, la intolerancia tiene como fundamento el rechazo a todo aquello que se considere diferente y con este argumento se justifica la discriminación. Una persona intolerante no acepta la pluralidad como marco de convivencia porque no reconoce ni se da cuenta de que en la diversidad se encuentra la posibilidad de enriquecimiento personal y social de todas las esferas personales y sociales. La discriminación que se comete en contra de las personas por sus identidades sexuales es conocida como homofobia.

Es decir, la homofobia son todos los actos que limitan el acceso, goce o ejercicio de los derechos humanos relacionadas con estos grupos hasta los actos de violencia. Todas las personas

somos víctimas de actos de discriminación en algunas ocasiones y comentemos actos de discriminación en otras. Nosotras y nosotros tenemos el poder de hacer que esto cambie. El artículo primero de la Constitución nos protege a todas y todos los ciudadanos contra la discriminación.

4.10. Igualdad de Derechos

“La igualdad de derechos es la igualdad ante la ley de todos los seres humanos, sin discriminarlos en base a condiciones tales como su sexo, su orientación sexual, su procedencia, su religión o su raza” (Equipo editorial, Etecé, 2021). Esto quiero dar a entender que lo establecido en estatutos, códigos o constituciones, o incluso en los sistemas legales consuetudinarios, debe aplicarse como principios generales de justicia, y no hacerse cumplir según la discrecionalidad de los individuos.

Cuando esto se cumple en un ordenamiento jurídico, se dice que existe un Estado de Derecho, o sea, una sociedad regida por normas y no por criterios individuales. El principio de Igualdad ante la Ley significa que la ley se cumple sin distinción de a quién se juzga. También se denomina principio de fisonomía y es uno de los elementos básicos del derecho moderno.

Por tanto, la igualdad de derechos es incompatible con modelos políticos y sociales discriminatorios como la esclavitud, la servidumbre, el colonialismo, la monarquía, la teocracia o el fascismo. En estos sistemas, hay ciudadanos de primera y ciudadanos de segunda, por lo que la ley se aplica de manera diferente según la categoría en la que se encuentren.

“Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Naciones Unidas, 2018). A finales del siglo XIX y comienzos del XX, en muchos países industrializados, las mujeres lucharon por el derecho al voto. “Nunca habrá una igualdad completa hasta que las propias mujeres ayuden a sacar leyes adelante y elijan a los legisladores”, expresó la sufragista Susan B. Anthony.

Más de un siglo después, el único país en el mundo en el que las mujeres no pueden votar es la Ciudad del Vaticano: allí, el derecho de emitir votos para elegir a un nuevo Papa se restringe a los cardenales, que son todos hombres.

Sin embargo, como señaló el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en 2017, a pesar de las conquistas universales en las urnas, “muchas mujeres y niñas aún se ven privadas, de forma rutinaria, del acceso igualitario a los recursos. Se les niega la capacidad de elección, se les arrebatan las oportunidades y se les limita por medio de estereotipos falsos y humillantes”.

Una sucesión de tratados internacionales de derechos humanos ha ampliado los derechos contenidos en el Artículo 7, y con el paso de las décadas, la jurisprudencia ha añadido más obligaciones a la prohibición de la discriminación. No es suficiente que los países se abstengan de tratar a ciertos grupos de forma desfavorable. Ahora deben tomar medidas positivas para reparar la discriminación. Por ejemplo, bajo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados deben apoyar a las personas con discapacidad, permitiéndoles tomar decisiones legales por sí mismas, en lugar de negarles su capacidad legal.

4.10.1. La importancia de la igualdad de Derechos

La igualdad es fundamental para los derechos humanos y está en el eje mismo de las soluciones necesarias para que podamos superar este periodo de crisis mundial. Eso no quiere decir que todos debamos tener el mismo aspecto, pensar igual o proceder de la misma manera (Naciones Unidas, 2021).

La igualdad de derechos es fundamental para cualquier tipo de sociedad democrática organizada. Sólo el imperio de la Ley, es decir, con un ordenamiento jurídico que se aplique de igual forma a ricos, pobres, negros, blancos, mujeres, hombres, homosexuales y heterosexuales, permite sostener la paz social por largos períodos de tiempo. La discriminación, la segregación, el racismo o la xenofobia son padecimientos humanos muy comunes. Por un lado, dejan una huella negativa en quienes las practican, mermando su cultura y perdiendo la oportunidad de aprender de las

diferencias. Pero también lastimaron a quienes sufrieron y, en algunos casos, luego fueron discriminados.

Las desigualdades agravaron los efectos de la pandemia y lo siguen haciendo, a su vez, la pandemia ha inducido un terrible aumento de la desigualdad, lo que ha desembocado en tasas desproporcionadas de transmisión y mortalidad en las comunidades más marginadas, y ha agravado los niveles de pobreza, ha aumentado el hambre y ha reducido drásticamente los niveles de vida. A su vez, estos fenómenos podrían alimentar el resentimiento, los disturbios sociales e incluso los conflictos armados (Naciones Unidas, 2021).

La pandemia de COVID-19 ha exacerbado las desigualdades existentes y ha generado un terrible aumento de la desigualdad, lo que ha tenido consecuencias significativas en las comunidades más marginadas. Esta situación ha resultado en tasas desproporcionadas de transmisión y mortalidad en estas comunidades, así como en un empeoramiento de los niveles de pobreza, un aumento del hambre y una drástica reducción en los niveles de vida. Además, se plantea la posibilidad de que estos fenómenos alimenten el resentimiento, los disturbios sociales e incluso los conflictos armados.

La pandemia ha tenido impactos desproporcionados en los pobres y vulnerables, traduciéndose en una recuperación económica desigual, un acceso desigual a las vacunas, un aumento de las pérdidas de ingresos y disparidades en el aprendizaje. Asimismo, se ha observado que la pandemia ha provocado el mayor aumento de la desigualdad entre los países en tres décadas, afectando de manera desproporcionada a mujeres y personas con discapacidad.

Además, la pandemia ha acelerado las tendencias mundiales de aumento de la desigualdad, concentración de la riqueza y destrucción de empleos, lo que ha generado un escenario conflictivo a nivel global. En el ámbito regional, la pandemia ha expuesto y amplificado de manera dramática la presencia de desigualdades e inequidades, afectando tanto el panorama social, económico, ambiental y sanitario.

De igual modo, a mi criterio puedo mencionar que la igualdad es un derecho para todas las personas en el mundo, sin importar la calidad de persona, o dejarse engañar por sus apariencias,

así mismo sin importar que tipo de orientación sexual estas poseen, pues la Constitución de la República del Ecuador garantiza una vida digna e integra para todos los seres humanos, todos tienen los mismos derechos ante la ley, por ende la sociedad debe ser igualitaria tanto para personas heterosexuales, como personas de distinta orientación sexual.

4.10.2. Igualdad en el ámbito laboral

El principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica que cada trabajador o trabajadora disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo o permanecer en él por lo que habrá que eliminar todas las barreras que lo impidan. Dependiendo de a qué noción de igualdad se haga referencia, existe un principio de igualdad de oportunidades formal que implica que el factor de discriminación prohibido no puede ser un motivo legítimo de diferenciación, lo que supone la ausencia formal de barreras legales a la hora de acceder o permanecer en el mercado de trabajo por dicho motivo (Sierra, 2017).

Por lo tanto, el principio de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo significa, que todo trabajador tiene las mismas oportunidades de entrar o permanecer en el mercado laboral, por lo que deben eliminarse todos los obstáculos. En cumplimiento del mencionado concepto de igualdad, existe un principio formal de igualdad de oportunidades, lo que significa que los factores prohibidos de discriminación no pueden ser una base legítima para la diferenciación, lo que significa que no existen obstáculos legales formales para ingresar o permanecer en el mercado laboral. Por tanto, se trata de un cuadro puramente negativo, ya que la igualdad se logra sólo prohibiendo la discriminación formal, sin prestar atención a las desigualdades que surgen de los efectos de una discriminación persistente formalmente superada. Desde este punto de vista, cualquier diferencia basada en el género será discriminatoria a menos que existan razones válidas y objetivas que la legitimen.

En el sector laboral, por ejemplo, aún existen muchas desigualdades entre hombres y mujeres. A menudo, las mujeres no obtienen las mismas oportunidades a la hora de adquirir un rango de responsabilidad laboral, no perciben el mismo nivel salarial o no pueden realizar las mismas funciones. Pero cuando hablamos de género, no solo podemos ver la brecha laboral que

existe entre hombres y mujeres, las personas transgénero también se suelen topar con dificultades a la hora de acceder a algunos trabajos.

La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial para que los trabajadores puedan escoger libremente su trabajo, desarrollen plenamente su potencial y se beneficien de sus esfuerzos en función de sus méritos. El hecho de que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Para los empleadores, esto significa una mano de obra más numerosa, diversificada y de gran calidad y, para los trabajadores, un acceso más fácil a la formación y, a menudo, salarios más elevados. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la población apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico.

Las normas de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar de trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias de integración en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

4.10.3. Derecho a la igualdad y no discriminación

La igualdad o no discriminación¹ es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La proliferación de variaciones de las normas de igualdad, comenzando con la Declaración Universal de Derechos Humanos, siguió el Holocausto y el asesinato de seis millones de judíos, incluyendo un millón de niños. En los últimos 45 años, organismos internacionales se han abocado, en forma continua, al desarrollo y la promulgación del derecho de igualdad. Esto ha ocurrido en diversos contextos: en relación con derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; en empleo, remuneraciones y educación; y en tortura, raza, sexo e infancia. Actualmente, también se está considerando en diversos contextos adicionales, incluyendo la religión, los enfermos mentales, las poblaciones indígenas y el derecho de salida y retorno. (Bayefsky, 1990)

De manera más resumida pero clara, Aunque la igualdad o la no discriminación es un tema dominante y recurrente en el mundo actual legislación internacional de derechos humanos, que es completamente ignorada por la norma cubre diversas fuentes del derecho internacional de una manera sencilla y completa. Pero entonces puede abordar cuestiones de derecho internacional y normas de igualdad o no discriminación respecto a las dudas que plantea su definición, información jurídica internacional ofrece soluciones útiles aunque estos elementos definitorios no son legales pueden mostrarse juntas como un solo significado para todas las disposiciones sobre igualdad de la convención derecho internacional, ni siquiera en el sentido de que derive de una sola fuente a nivel internacional, estos elementos en sí mismos forman un tema constante en la práctica jurídica.

Tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, y con el convencimiento de que un marco común de normas era necesario para el desarrollo y la convivencia, la comunidad internacional decidió regular las acciones comunes de los Estados y proteger a las poblaciones del orbe sobre la base de un régimen de derechos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, marca el inicio de una larga serie de encuentros y debates que han llevado a la celebración de un conjunto de acuerdos referentes a la protección de las poblaciones y al reconocimiento de derechos, fundamentalmente el de igualdad y no discriminación.

El artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU reconoce que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, de igual forma los artículos 2 y 7 declaraciones, avalan el principio de igualdad.

Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del estado de derecho. Como señalaron los Estados Miembros en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho, «todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación. También se comprometieron a respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 26, también emplea el lenguaje: “En este sentido, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de nacimiento o cualquier otra condición social” (Asamblea General, 1976).

Esto sugiere que el Pacto debe interpretarse de manera similar a la Convención Europea. En efecto, se ha presentado una comunicación individual ante el Comité de Derechos Humanos que apoya esta conclusión. El Comité estableció que era admisible una comunicación en la cual se había hecho una distinción entre asistencia y subsidio estatal a escuelas públicas en contraposición a escuelas privadas.

4.10.4. Cómo afecta la discriminación en el ámbito laboral

El mundo corporativo es uno de los tantos espacios que se han sumado al cuidado de la salud mental y han apostado por realizar cambios, así como por tomar medidas que permitan humanizar aún más los procesos que se realizan dentro de las organizaciones. A pesar de ello, la discriminación laboral es un grave problema que afecta a muchos trabajadores en todo el mundo. Este tipo de discriminación puede ser resultado de prejuicios raciales, de género, de orientación sexual, de discapacidad o de cualquier otra característica que las personas posean y que sean utilizadas para discriminar en el ambiente laboral (Chavez, 2023).

La discriminación laboral acarrea una serie de consecuencias, no solo para los trabajadores afectados, sino para la propia empresa:

- Repercutir negativamente en la autoestima de los empleados.
- Limitar su productividad y empeorar su desempeño en el trabajo.
- Impedir el acceso de trabajadores capaces y eficaces a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados.
- Disminuir el compromiso y lealtad del trabajador hacia la empresa.
- Aumentar las tasas de bajas laborales, absentismo y rotación de personal.
- Fomentar la aparición de conflictos laborales.

Cómo está expuesto en el párrafo anterior, toda discriminación tiene consecuencias, entre ellas la desigualdad, esta pasa factura en estar en desventaja y hacer las cosas difíciles, pocas oportunidades laborales e igualdad de trato en el lugar de trabajo. Esto significa menos potencia trabajar y lograr buenos resultados, esto conduce a una menor productividad y estrés en el lugar de trabajo afectar negativamente el funcionamiento general de la empresa y reducir el nivel de autoestima de una persona, influir en su potencial de desarrollo relaciones familiares y sociales, por ejemplo, el hecho de que las mujeres ganen un salario menor que los hombres cuando realizan un trabajo de igual valor es un ejemplo de discriminación por motivo de sexo y es al mismo tiempo una discriminación de carácter estructural, basada en la creencia de que los hombres son los proveedores más importantes del hogar.

En síntesis, la discriminación en cualquier contexto impacta de manera considerable la salud mental de quienes la sufren, pudiendo llegar a ser muy perjudicial. En el ámbito laboral, afecta negativamente la autoestima, la confianza y el sentimiento de seguridad de los empleados. También puede provocar estrés, ansiedad, depresión y aislamiento social, lo que a su vez deteriora tanto la salud mental como física de la persona.

4.10.5. Discriminación laboral al colectivo LGTBI

Los mercados laborales han estado acompañados de mecanismos que excluyen y separan a ciertos grupos de la sociedad, sin tener en cuenta sus habilidades o capacidades. Estos procesos determinan las ocupaciones y los perfiles laborales de las personas en función de sus diferencias y otras características. En algunos perfiles ocupacionales, se evidencia discriminación cuando ciertos grupos, diferenciados por su etnia, género, discapacidad, raza u orientación sexual, enfrentan tasas más altas de desempleo o se ven relegados a empleos mal remunerados y de bajo nivel, dificultándoles alcanzar posiciones jerárquicas en el sector formal, a pesar de estar calificados. Además, la segregación ocupacional refleja la tendencia de que las personas, por pertenecer a un grupo específico (como mujeres, indígenas o personas afrodescendientes), se concentren en ciertas ocupaciones, manteniéndose separadas dentro de la estructura laboral, lo que refuerza su exclusión debido a construcciones sociales (Baquero et al., 2000, p. 34).

En base a lo citado, podemos decir que los mercados laborales han estado marcados por la exclusión sistemática de ciertos grupos sociales, sin considerar plenamente sus competencias o habilidades. Estos mecanismos de segregación se basan en factores como género, etnia, discapacidad o raza, determinando las oportunidades laborales de las personas en función de características ajenas a su capacidad. Como resultado, ciertos grupos enfrentan barreras estructurales que les impiden acceder a empleos dignos y bien remunerados, lo que perpetúa desigualdades históricas.

La discriminación en el ámbito laboral se manifiesta no solo en las altas tasas de desempleo para estos grupos, sino también en su relegación a ocupaciones de bajo estatus y escasa remuneración, a pesar de estar calificados para roles más avanzados. Esto limita su ascenso dentro de las jerarquías laborales formales y fomenta una dinámica en la que su potencial profesional es subvalorado o ignorado. Este fenómeno afecta de manera desproporcionada a mujeres, personas afrodescendientes, indígenas y personas con discapacidades, quienes son más vulnerables a la marginalización.

Por otro lado, la segregación ocupacional agrava esta exclusión, ya que ciertos grupos tienden a concentrarse en sectores específicos, creando divisiones dentro del mercado laboral. Estas dinámicas refuerzan las construcciones sociales de inferioridad y dependencia, perpetuando estereotipos que vinculan a estas personas con ciertos tipos de trabajos. Para combatir esta exclusión, es fundamental reformar las políticas laborales y promover la inclusión de todos los grupos sociales en el acceso a empleos de calidad y jerárquicos.

4.10.6. Derechos laborales a la población LGBTI

La OIT señala la urgencia de mejorar las condiciones laborales, en la Conferencia Internacional de Trabajo dada el 10 de junio de 2008, se plantean varios objetivos estratégicos; por ejemplo, incentivar el empleo creando un entorno empresarial y económico sostenible; adoptar medidas de protección social y de los trabajadores; promover la comunicación social y el tripartitos, que es el término que se usa para hablar acerca de cierto tipo de organizaciones y procedimientos de acuerdo entre el gobierno, las empresas o empleadores y los sindicatos;

finalmente, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Sánchez, 2017).

Dicho esto, y como menciona la Organización Internacional de Trabajo, es necesario mejorar las condiciones de convivencia laboral entre los trabajadores, que exista y permanezca un ambiente libre e igualitario para todos, así mismo admitir medidas de protección para el personal laboral, que incluye también las personas de distinta orientación sexual, puesto que en muchos de las empresas públicas se dan la discriminación y el mal trato entre compañeros de trabajo, emplear también el respeto y la libre comunicación entre todos, siempre debe prevalecer la unión y desempeño de los mismos.

De la misma manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prescribe que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole, sea origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Ramírez, 2016).

Actualmente, la población LGBT aún sigue siendo víctima de situaciones de discriminación en sus trabajos, según el Informe de la Comisión Interamericana, la violencia sobre las personas LGBT se da de diversas formas y es causada por leyes que persiguen y penalizan la vida íntima y las orientaciones sexuales, también por normas que, basándose en la moral pública, discriminan las orientaciones sexuales y las expresiones de género.

4.11. Consecuencias sobre la comunidad LGBT

A causa de la discriminación laboral sobre los grupos LGBT, surgen consecuencias psicológicas en estas personas, dentro de las cuales se puede mencionar al factor estrés que considera la existencia de dos fuentes según Hans Selye en su “Modelo del Síndrome de Adaptación”, la primera fuente está relacionada con el aspecto positivo del estrés, llamado “Eutress” este lado positivo (Ortega, 2016).

Cochrane y Mayas realizaron un estudio en el 2000 en donde mencionan la evidencia sobre las afecciones psicológicas que experimentan los miembros de este colectivo, por ejemplo, los gays tienden a padecer depresión y ataques de pánico, en cambio las lesbianas tienen mayores tendencias a depender del alcohol y las drogas, además de enfrentar en sexismo lo que en conjunto con los prejuicios de su orientación sexual da como resultado un incremento de la vulnerabilidad física y mental.

Pues bien, un estudio realizado por Cochrane y Mayas mencionan que de las condiciones psicológicas que enfrentan los miembros del grupo, por ejemplo, los homosexuales tendían a sufrir depresión y ataques de pánico, mientras que las lesbianas tenían más probabilidades de depender del alcohol y las drogas, y afirmó: sexismo junto con prejuicio contra la orientación sexual, que aumenta la vulnerabilidad física y mental.

4.11.1. Posibles Causas de Discriminación

4.11.2. Circunstancias socio-económicas:

Por su condición económica y social, millones de personas son excluidas todos los días de escuelas, servicios de salud, empleos y otros espacios y oportunidades que podrían mejorar sus vidas. Esta discriminación no es nueva ni exclusiva de dichos ámbitos. Históricamente, las personas en situación de pobreza han sido marginadas por familiares que no están en la misma situación, tratadas como ciudadanas de segunda clase o sin derechos en las instituciones públicas, así como vistas con desprecio en los comercios y espacios de entretenimiento, cuando no se les ha prohibido directamente el acceso (CONAPRED, 2024).

La exclusión social y económica es un fenómeno arraigado que afecta a millones de personas en todo el mundo. Las barreras a la educación, los servicios de salud y el acceso al empleo no solo limitan las oportunidades de quienes viven en situación de pobreza, sino que perpetúan un ciclo de marginalización. Estas exclusiones no son accidentales, sino resultado de un sistema que prioriza el bienestar de unos pocos sobre las necesidades de muchos, reforzando la brecha entre ricos y pobres.

Históricamente, las personas en situación de pobreza han enfrentado discriminación en diversos niveles. Desde el rechazo dentro de sus propias familias hasta el trato desigual en instituciones públicas y privadas, estas personas han sido tratadas como inferiores o incluso como una carga social. Esta discriminación no solo las invisibiliza, sino que afecta profundamente su dignidad y derechos fundamentales como ciudadanos.

Además, el desprecio hacia las personas pobres en espacios públicos como comercios y lugares de entretenimiento refuerza estereotipos negativos y limita aún más su participación en la vida social y cultural. En algunos casos, se les prohíbe directamente el acceso, lo que evidencia la profundidad de la segregación económica y la exclusión social que siguen vigentes hoy en día. Este fenómeno exige acciones urgentes para construir una sociedad más justa y equitativa.

La discriminación hacia estas personas es una práctica común, repetida, aceptada y justificada. Los criterios como el estatus, la propiedad, la comunidad de residencia, la escuela de procedencia y el origen familiar se usan constantemente para excluir a ciertas personas y preferirlas en lugar de otras. Es importante mencionar, sin embargo, que no sólo las personas con más recursos en nuestro país discriminan por razones sociales o económicas: lo hace cualquiera que crea estar por encima de las personas que considera pobres o con un estatus social “inferior” (CONAPRED, 2024).

La discriminación basada en el estatus económico y social es una práctica profundamente arraigada en muchas sociedades, donde se utiliza como un mecanismo de segregación y preferencia. Criterios como la propiedad, el origen familiar, la comunidad de residencia y la escuela de procedencia se emplean para diferenciar y, en muchos casos, marginar a quienes no cumplen con esos estándares. Esta exclusión no solo limita las oportunidades de los más desfavorecidos, sino que también refuerza la estructura de clases, perpetuando las desigualdades sociales.

Sin embargo, es importante destacar que la discriminación no es exclusiva de las personas con más recursos. Cualquier individuo que se perciba a sí mismo en una posición superior puede discriminar a otros que considera con un estatus social "inferior". Esto muestra que el problema de

la discriminación trasciende las clases económicas y está arraigado en la percepción subjetiva de superioridad, que puede manifestarse en diversos ámbitos sociales.

Este fenómeno indica que la discriminación es un reflejo de una cultura que valida y naturaliza la jerarquía social. No se trata solo de una cuestión de poder económico, sino de cómo las personas se perciben a sí mismas en relación con los demás, lo que a su vez refuerza dinámicas de exclusión y marginalización en distintos contextos. Por lo tanto, combatir esta forma de discriminación requiere un cambio profundo en las percepciones sociales y la valoración de la dignidad humana por encima del estatus.

Por otro lado, podemos es menester mencionar que las circunstancias de tipo social y económico pueden ser determinantes para el surgimiento de conductas discriminatorias, ya que una mala situación socio-económica establece un ambiente más proclive a la discriminación.

El resultado desfavorable de la Primera Guerra Mundial para Alemania provocó que la economía del país se estancara y una cuarta parte de la población alemana permaneciera desempleada. Así que algunas personas no protestaron porque el sistema nazi les dio importantes empleos remunerados y profundas amistades con sus colegas.

Para entender un poco más este párrafo, dentro de las posibles causas de que exista aun situaciones de discriminación dentro y fuera del ámbito laboral uno de los entrevistados mencionó que “existen modelos heteronormados es decir que la heterosexualidad parezca coherente y natural, siendo esto un comportamiento dentro de la sociedad que las personas LGBT no cumplen y por eso dan las situaciones de discriminación”; otro motivo aparente que mencionan es el siguiente “algo que a la sociedad ecuatoriana le falta para poder erradicar esta problemática es la educación porque leyes existen pero la cultura del país es muy machista, tradicionalista, misógina y muy católica y conservadora”. Otros en cambio dicen, “si las personas no conocemos los derechos y deberes que tenemos, difícilmente se puede defender algo y mucho menos erradicar una problemática de esta naturaleza que se ha hecho presente por años en nuestra sociedad.

4.12. Derecho Comparado

4.12.1. Derecho a la Orientación Sexual e Identidad de Género en México

La orientación sexual y la identidad de género son aspectos esenciales en la vida de las personas, presentes en todos los seres humanos. No obstante, ambas han sido causas de discriminación y violaciones a los derechos humanos, afectando mayormente a quienes se identifican como Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex.

La Constitución de México, en su artículo 1º, prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de sexo y género, tanto por parte de autoridades como de individuos. Para prevenir estos actos, existen diversas leyes como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General de Desarrollo Social.

Algunas entidades federativas, como la Ciudad de México, han implementado normativas específicas, como la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTTI, para proteger a este grupo históricamente marginado.

Las personas de la diversidad sexual y de género tienen derechos fundamentales como:

- Libertad, integridad y seguridad personal y colectiva
- Certeza jurídica y acceso a la justicia
- Acceso a la salud
- Derecho a la educación
- Derecho al trabajo y garantías laborales
- Participación política
- Derechos sexuales y reproductivos
- Igualdad y no discriminación
- Derechos culturales
- Derecho a una vida libre de violencia (MUSEO DE LAS CONSTITUCIONES UNAM, 2024).

La orientación sexual y la identidad de género son componentes intrínsecos de la identidad humana, y su reconocimiento es fundamental para la construcción de una sociedad inclusiva y equitativa. Sin embargo, históricamente, estas dimensiones han sido fuentes de discriminación y

violencia, afectando mayormente a la población que se identifica como parte de la comunidad LGBTIQ+. Esta discriminación se traduce en vulneraciones a sus derechos humanos, limitando su acceso a servicios básicos como la salud, la justicia y la educación, y perpetuando situaciones de marginación y violencia estructural.

En México, la protección de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género ha avanzado a través de marcos jurídicos como la Constitución, que en su artículo 1° prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo y género. Además, leyes como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley General de Desarrollo Social refuerzan estas garantías. En algunas entidades federativas, como la Ciudad de México, se han dado pasos adicionales con normativas específicas, como la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGTBTTI, que busca proteger a este grupo históricamente marginado.

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. La protección de derechos fundamentales como la libertad, la seguridad personal, el acceso a la justicia y la igualdad ante la ley continúa siendo una lucha para muchas personas de la comunidad LGBTIQ+. A nivel cultural y social, es necesario seguir promoviendo la sensibilización y el respeto hacia la diversidad sexual y de género, fomentando la creación de espacios seguros y libres de violencia, donde todos puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

La celebración del 17 de mayo como el Día Internacional Contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia (Idahot) fue instaurada en 1990 para rendir homenaje a la decisión de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de eliminar la homosexualidad de la lista de trastornos mentales del DSM-IV. En México, fue en 2019 cuando la Secretaría de Gobernación declaró el Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia.

A pesar de ello, la discriminación hacia las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, pansexuales, asexuales y otras identidades LGBTIQPA sigue siendo un problema social que el Estado mexicano debe enfrentar como un fenómeno de violencia estructural y sistemática. Para solucionarlo, se requieren estrategias multidisciplinarias orientadas al respeto y garantía de los derechos humanos.

Dentro de este contexto, es esencial aplicar enfoques integrales y transversales que incluyan perspectivas de género, inclusión e interseccionalidad, para promover y proteger los derechos de la población LGBTIQ+. Esto implica diseñar e implementar acciones y programas gubernamentales que reconozcan las necesidades específicas de la diversidad sexual en el ámbito de la salud.

Por lo tanto, la Secretaría de Salud promueve políticas públicas enfocadas en la prevención y atención de la salud, asegurando que las acciones sean libres de discriminación, exclusión o limitaciones basadas en la orientación sexual y/o identidades de género no normativas. Se fomentan actividades en el ámbito de género y diversidad sexual en salud, orientadas al desarrollo de habilidades técnicas de los profesionales de la salud, así como al reconocimiento de la discriminación, marginación y violencia de género que enfrenta la población LGBTIQPA+ al acceder a servicios de salud. Esto busca crear propuestas que impulsen la igualdad, la inclusión, la no discriminación y los derechos humanos en salud pública, tanto en la oferta de servicios como dentro de las dependencias de la Secretaría de Salud a nivel federal y estatal.

El 17 de mayo simboliza la celebración de la diversidad sexual y de género, recordando que todas las personas nacemos libres e iguales en derechos y dignidad, sin importar nuestra orientación sexual o identidad y expresión de género. Es crucial que las acciones en favor de los derechos de salud de la población diversa sexualmente sean el resultado de los compromisos asumidos por la Secretaría de Salud en los distintos Programas Nacionales, alineados al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, tales como el Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional contra la Discriminación y el Programa Nacional de los Derechos Humanos.

La Secretaría de Salud dispone de un Protocolo para garantizar el acceso sin discriminación a los servicios médicos para personas LGBTTTIQ+, que establece directrices para asegurar el respeto a la dignidad y autonomía de este grupo, así como para capacitar al personal de salud en la defensa de los derechos humanos y el trato respetuoso, libre de estigmas y discriminación. Para asegurar la implementación de este protocolo, se han ofrecido dos

cursos virtuales sobre “Acceso sin discriminación a los servicios de salud de las personas de la diversidad sexual” y “Lenguaje incluyente libre de estigma y discriminación”, dirigidos a quienes prestan servicios de salud, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de una atención sin estigmas.

La Secretaría de Salud se adhiere a los compromisos internacionales y nacionales, garantizando lo establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que asegura que todas las personas disfrutarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en tratados internacionales, prohibiendo cualquier discriminación por preferencias sexuales que busque anular o limitar los derechos y libertades de las personas (Gobierno de Mexico, 2022).

La celebración del 17 de mayo como el Día Internacional Contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia (Idahot) se instauró en 1990 en conmemoración de la decisión de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de eliminar la homosexualidad del listado de trastornos mentales. Este reconocimiento ha sido crucial en la lucha por los derechos de la comunidad LGBTIQPA+, y en México se formalizó en 2019 con la declaración del Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia por parte de la Secretaría de Gobernación. Sin embargo, la discriminación contra personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género sigue siendo un fenómeno de violencia estructural que el Estado debe abordar con urgencia.

Para enfrentar esta problemática, es fundamental implementar estrategias multidisciplinarias que garanticen el respeto a los derechos humanos de la comunidad LGBTIQPA+. Es necesario adoptar enfoques integrales que consideren la interseccionalidad y la inclusión de género, promoviendo la igualdad en el acceso a servicios de salud y apoyando el desarrollo de habilidades técnicas en los profesionales del área. La Secretaría de Salud, al promover políticas públicas orientadas a la atención de la salud, busca crear un ambiente libre de discriminación y exclusión, abordando de manera directa la marginación que enfrenta esta población al acceder a servicios médicos.

El 17 de mayo no solo conmemora un avance significativo en la lucha por los derechos LGBTIQPA+, sino que también enfatiza la necesidad de continuar trabajando en políticas y

acciones que protejan estos derechos en todos los ámbitos, incluido el de la salud. La Secretaría de Salud ha establecido un Protocolo que asegura el acceso sin discriminación a servicios médicos para personas LGBTTTIQ+, complementado con cursos de capacitación para el personal de salud. Estos esfuerzos son fundamentales para cumplir con los compromisos establecidos en la Constitución y tratados internacionales, reafirmando que todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género, deben gozar de igualdad y dignidad.

4.12.2. Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBI fobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, fue aprobada en la Comunidad de Madrid con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos para las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y otras identidades de género no normativas. Esta ley se centra en combatir la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género, estableciendo medidas específicas para proteger y promover los derechos de estas personas en diversos ámbitos, como la educación, el trabajo y la atención sanitaria. Se trata de un marco legal integral que aboga por una sociedad más inclusiva.

Una de las características más destacables de esta ley es la creación de mecanismos de denuncia y sanción para aquellos actos de discriminación o violencia contra personas LGTBI. Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves, y las sanciones van desde multas hasta la inhabilitación para el ejercicio de actividades o profesiones. Esta estructura sancionadora refuerza el compromiso del gobierno madrileño con la protección de este colectivo. En comparación con otras normativas autonómicas, la Ley 3/2016 ofrece un enfoque más punitivo para frenar la discriminación, marcando un precedente en términos de medidas coercitivas.

Además, la ley establece un compromiso con la sensibilización y la educación, promoviendo la formación de profesionales en los sectores clave para la lucha contra la

discriminación, como el educativo y el sanitario. El objetivo es prevenir actitudes LGTBIfóbicas desde la base, fomentando una mayor comprensión y respeto hacia la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. A través de programas y campañas de concienciación, la ley busca transformar progresivamente la mentalidad social.

Finalmente, la Ley 3/2016 es un ejemplo del avance jurídico hacia la igualdad y la no discriminación en España, en sintonía con la legislación de otras comunidades autónomas y con el marco legal europeo. Aunque su implementación ha sido positiva en muchos aspectos, también enfrenta críticas por las dificultades en su aplicación práctica y la falta de recursos en algunos sectores. No obstante, representa un esfuerzo significativo en la protección de los derechos humanos y en la erradicación de la discriminación (BOE LEGISLACIÓN CONSOLIDADA, 2016).

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, se erige como un marco legal fundamental en la Comunidad de Madrid para garantizar los derechos de las personas LGTBI. Este cuerpo normativo busca no solo combatir la discriminación, sino también promover un ambiente de respeto y aceptación hacia la diversidad sexual y de género. Al establecer medidas específicas en sectores clave como la educación, el empleo y la atención sanitaria, la ley intenta ofrecer una protección integral y efectiva para aquellos que han sido históricamente marginados. La necesidad de este tipo de legislación es evidente en un contexto donde la discriminación y la violencia basadas en la orientación sexual e identidad de género siguen siendo un problema social persistente.

Una de las características más relevantes de esta ley es la implementación de mecanismos de denuncia y sanción, que permiten a las víctimas de discriminación tener un recurso efectivo para hacer valer sus derechos. La tipificación de las infracciones en leves, graves y muy graves, junto con las sanciones correspondientes, muestra un enfoque decidido y punitivo que busca desincentivar la violencia y la discriminación contra el colectivo LGTBI. Esta estructura sancionadora no solo sirve como una herramienta para castigar a los infractores, sino que también

actúa como un mecanismo de prevención, estableciendo un claro mensaje sobre la inaceptabilidad de tales comportamientos en la sociedad madrileña. Este enfoque, más severo que el de otras normativas autonómicas, marca un precedente en la lucha contra la LGTBIfobia.

En adición a las sanciones, la ley también pone un fuerte énfasis en la sensibilización y la educación. Al promover la formación de profesionales en ámbitos críticos, como la educación y la atención sanitaria, la Ley 3/2016 busca fomentar un cambio cultural que permita la erradicación de actitudes LGTBIfóbicas desde la raíz. La implementación de programas y campañas de concienciación es esencial para transformar la mentalidad social y promover una mayor comprensión y respeto hacia las diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Este enfoque preventivo es crucial para construir una sociedad más inclusiva, donde la diversidad sea vista como un valor positivo en lugar de una amenaza.

A pesar de los avances que representa, la Ley 3/2016 enfrenta desafíos en su aplicación práctica, como la falta de recursos adecuados en algunos sectores. Estas dificultades pueden limitar su efectividad y la protección real que brinda a las personas LGTBI. Sin embargo, el hecho de que se haya establecido un marco legal específico en sintonía con la legislación europea y otras comunidades autónomas es un paso significativo hacia la igualdad y la no discriminación en España. Aunque queda camino por recorrer, la ley representa un esfuerzo importante en la defensa de los derechos humanos y en la lucha por una sociedad más justa y equitativa.

Dentro del Derecho Comparado entre la Constitución de México y la Legislación Española, existe una similitud en el ámbito igualitario, el cual nos menciona que todas las personas poseen los mismos derechos y son libres e iguales ante todos, así mismo con la finalidad de erradicar la discriminación y otros actos violentos para la población y los grupos LGBT. Pero así también, la primera legislación en acatar la ley fue la Legislación Española, ya que en el año 1978 derogaron la norma de peligrosidad social, la cual esto significó a dar luz verde a una modificación de la ley de peligrosidad social para despenalizar la homosexualidad en el país, así mismo en el año 2005-2007 decretaron una norma sobre el matrimonio igualitario, la cual esta consiste en que personas del mismo sexo pueden contraer matrimonio, además que se le otorgaran los mismo derechos que los matrimonios heterosexuales, en cambio, para la legislación mexicana en el año 2003 adopta la

primera Ley Nacional contra la Discriminación, la cual esta consiste en un país libre e igualitario para las personas, sin discriminación por razón de étnica, raza u orientación sexual, dando esto, que personas del mismo sexo pueden buscar formas de trabajo dentro de las empresas públicas sin existir algún tipo de maltrato, pese a que esta legislación los acepta por igual, no decretan una ley en la cual puede existir el matrimonio igualitario, ya que eso varia bastante en las estados que se encuentren.

5. METODOLOGÍA

5.1. Materiales utilizados

Para el desarrollo del presente trabajo de integración curricular se utilizaron diferentes materiales que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos, entre ellos están las fuentes bibliográficas: diccionarios jurídicos, leyes, revistas jurídicas y páginas web.

5.2. Métodos

En la presente investigación se hará uso de los siguientes métodos:

a. Método científico: Este método fue utilizado en la elaboración del marco teórico del presente trabajo de integración curricular al momento de analizar obras jurídicas o científicas direccionadas a dar cumplimiento a los objetivos del presente trabajo, cuyos datos constan en citas bibliográficas con la finalidad de tener un punto de vista científico, es decir que por medio de este método se pudo analizar y sintetizar las diferentes opiniones y teorías de autores que se han considerado importantes para el análisis del tema propuesto, pues por medio del método científico se logró determinar el problema actual acerca de la discriminación laboral por motivo de orientación sexual.

b. Método Analítico: Este método se lo utilizó para realizar los análisis, los conceptos y definiciones proporcionadas por autores, contribuyó en gran parte el analizar e interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas. Así mismo lo utilizó para analizar las normas jurídicas que fueron usadas para la fundamentación legal de la presente investigación, tal es el caso de: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Código Orgánico Integral Penal.

c. Método Comparativo: Con este método se pudo demostrar que hay diferentes perspectivas en cuanto a otros países, y existen ciertas diferencias en el establecimiento de normas aplicadas para el colectivo LGBTI, de esta manera se lo utilizó en el Derecho Comparado, es decir para tomar en consideración realidades legales diferentes, es decir de las leyes vigentes ecuatorianas con las legislaciones de Colombia, España y México con la finalidad de plantear las semejanzas y diferencias entre dichos ordenamientos jurídicos.

d. Método estadístico: A través de este método se pudo recolectar información cuantitativa o cualitativa para la investigación mediante el uso de técnicas de entrevista y encuesta

con la finalidad de realizar la tabulación, por medio de la elaboración de formas gráficas como los cuadros de barras estadísticas, para lograr profundizar los conocimientos a través de las opiniones de los profesionales del derecho y de los activistas del grupo LGBT.

5.3.Técnicas

- **Encuesta:** Que consiste en elaborar un cuestionario que contenga preguntas claras y concretas para obtener respuestas con la finalidad de recolectar datos y una vez tabulados, se podrá conocer la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas aplicadas a profesionales del derecho y activistas del grupo LGBT.

- **Entrevista:** Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a 8 personas, entre ellos Juez multicompetente de la Unidad Judicial de Zapotillo, Abogados en libre ejercicio, secretario de la Unidad Judicial de Zapotillo y también a personas activistas de la comunidad LGBT de diferentes lugares del Ecuador

5.4.Observación documental

Por medio de este procedimiento se realizó el estudio de casos judiciales, noticias presentadas por la sociedad en lo relacionado con la discriminación laboral por orientación sexual. También se contó con datos estadísticos que sirvieron de apoyo para la conclusión de la investigación.

6. Resultados

6.1. Resultados encuestas

En la presente técnica de la encuesta fue aplicada a treinta profesionales del Derecho de las ciudades de Loja, Gonzanamá y Zapotillo. El cuestionario está conformado por seis preguntas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación serán presentados.

Primera pregunta: ¿Cuál cree usted que sería la forma correcta para erradicar la desigualdad dentro del ámbito laboral público?

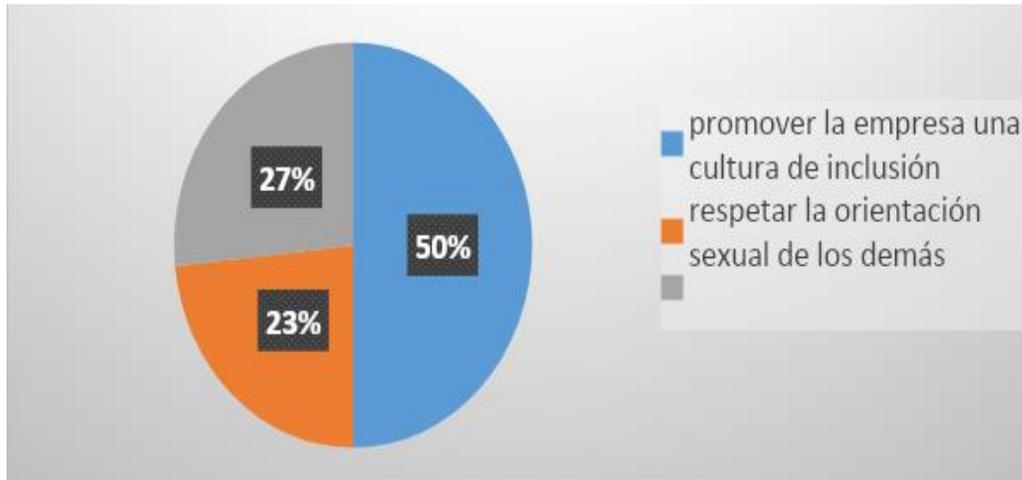
Tabla N°. 1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Promover la empresa una cultura de inclusión.	15	50%
Respetar la orientación sexual de los demás.	7	23%
Crear espacios de inclusión.	8	26%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°1



Interpretación:

En esta pregunta 15 personas encuestadas que equivalen al 50% se inclinaron por la primera opción la cual es de, promover la empresa una cultura de inclusión, esto lo cual nos da a entender que si pueden existir empresas que fortalezcan este tipo de inclusión para personas de distinta orientación sexual, ahora bien en la siguiente opción 7 personas encuestadas que equivale el 23% seleccionaron la segunda opción de, respetar la orientación sexual de los demás, dicho esto existen personas que pueden convivir dentro de un ámbito laboral con este grupo de personas LGBT, finalmente existe un resultado de 8 personas encuestas que equivale a 26%, que se optaron por la última alternativa la cual es de, crear espacios de inclusión, si bien es cierto este grupo de personas se sienten cohibidos en el trabajo por falta de inclusión por parte de los compañeros y jefes de dicha empresa.

Análisis:

En esta pregunta concuerdo con la mayoría de los encuestados con la respuesta de la primera opción la cual es de promover la empresa una cultura de inclusión, pues si bien es cierto todas las empresas necesitan una amplia inclusión en el ámbito laboral, para que así pueda existir desarrollando tanto en lo laboral como en lo personal con las personas que están dentro del área de trabajo, pero así mismo es favorable la segunda opción sobre respetar la orientación sexual de

los demás, ya que al ser una persona con diferente orientación sexual no tendría que ser un obstáculo para que esta persona pueda desarrollar y dar a conocer sus habilidades en el trabajo que le hayan asignado, pero entendemos que en Ecuador vivimos en una sociedad con cultura diferente, ya sea por nuestros antepasados por como ellos consideran que Dios creó al hombre para ser hombre y a la mujer para ser mujer, entonces con este punto de vista la sociedad sigue cerrada para hablar sobre temas de sexualidad. Y para finalizar en la última alternativa elegida por los encuestados restantes la cual es crear espacios de inclusión, opción que podría ser similar a la primera, ya que nos habla de incrementar una cultura de inclusión dentro de una empresa o espacios públicos que estas personas se encuentren.

Segunda pregunta: ¿Cree usted que es ilegal ser discriminado o acosado en el trabajo debido a la orientación sexual o identidad de género?

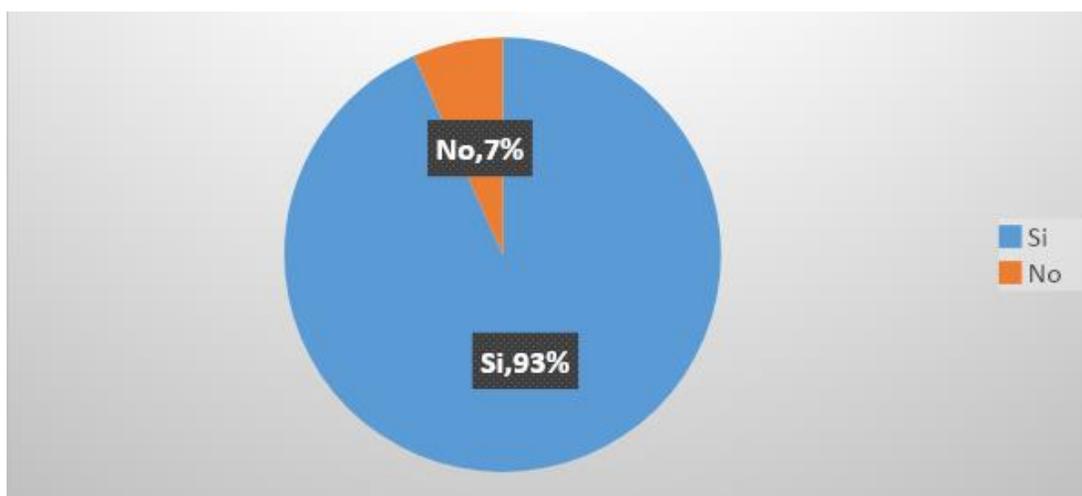
Tabla N°.2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	28	94%
No	2	6%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°2



Interpretación:

Referente a la segunda pregunta, un total de 28 personas lo cual equivale el 94% de encuestados dieron una respuesta positiva a esta pregunta, ya que la discriminación o acoso en el trabajo es ilegal, porque todas las personas tenemos derechos, en este caso el bien jurídico protegido es el derecho a la igualdad, por lo que no deben ser discriminados por su orientación sexual, además también expresan que el derecho de una persona termina cuando empieza el de la otra, por tanto nadie tiene la facultad de juzgar o discriminar a un ser humano por su orientación sexual, independientemente en el ámbito que se desarrolle, en cuanto a otros profesionales del derecho dan la explicación de que actualmente la discriminación en razón de la orientación sexual es una problemática muy grande, ya que es evidente la vulneración de derechos que se generan por estos sucesos, debido a que se los limita al acceso a un puesto de trabajo, incluida la contratación, el despido, el pago, las tareas laborales, los ascensos, las suspensiones, las capacitaciones, etc. Por otro lado, existe una gran diferencia de 2 personas lo cual equivale un 6% de encuestados lo cual su respuesta es que no porque nos mencionan que sin importar el sexo se debe respetar y más que todo ver la importancia de su trabajo.

Análisis:

Comparto conjuntamente con la mayoría de profesionales del derecho que dieron una respuesta positiva en esta pregunta, ya que el tan solo ser discriminado es ilegal y aún más si es en el ámbito laboral solo por razones de sexualidad, el hecho de ser discriminado dentro del campo de trabajo trae afectaciones tanto psicológicas como físicas para estas personas, lo cual esto conlleva a que los mismos sufran de ansiedad o depresión por comentarios discriminatorios y homofóbicos por parte de los compañeros de trabajo dentro de la empresa. El ser víctimas de discriminación cómo lo mencione anteriormente trae consigo problemas personales, pero también dentro del trabajo, ya que el escuchar palabras hirientes por parte de sus compañeros de labores, estas víctimas n podrán realizar su trabajo correspondientemente y tendrás problemas con ello. Por lo tanto, se considera que la discriminación es ilegal tanto en la vida cotidiana como dentro del ámbito laboral.

Tercera pregunta: ¿Cree usted que ser discriminado por razones de orientación sexual es una forma de acoso laboral?

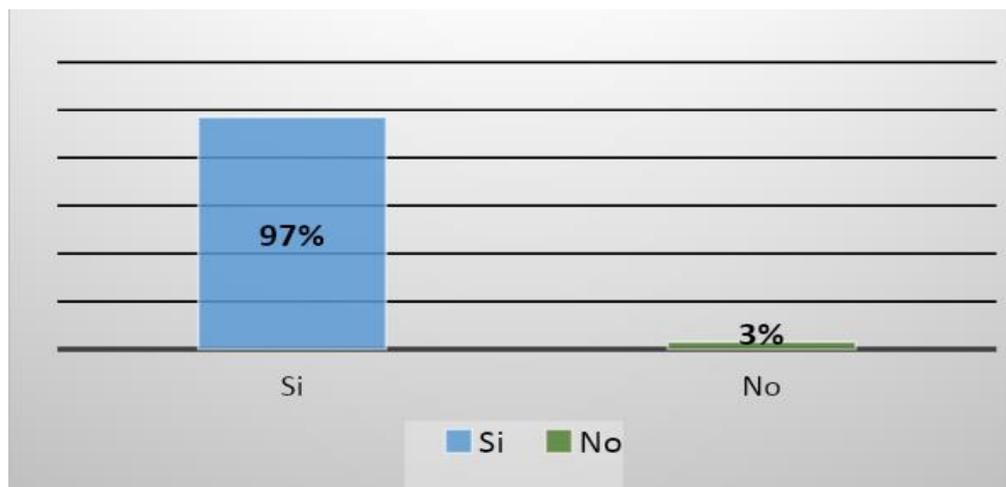
Tabla N°3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales de derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo.

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°3



Interpretación:

Luego de revisar la tercera pregunta, existe un 97% de encuestados lo cual corresponde a un total 29 personas que dan una respuesta afirmativa, por ende la discriminación por razones de orientación sexual si es una forma de acoso laboral ya que esto sería una manera de menoscabar a una persona solo por un tema de sexualidad, también esto conlleva a que las personas se causen lesiones en el aspecto físico y psicológico por este rechazo por parte de los compañeros de empresa, así mismo dan a entender que al hacer este acto intimidan a las personas haciéndolas menos en el trabajo, también fundamentan que el acoso laboral es un acto de agresión y la discriminación por orientación sexual también lo es, por tanto ambas guardan relación y se puede establecer que cualquier acto de discriminación dentro del ámbito laboral es definido como acoso. Mientras el 3% de encuestados que esto corresponde a 1 persona la cual manifiesta que la discriminación por razones de orientación sexual no es una forma de acoso laboral por creencias y cómo ha sido la educación de esta persona, nos dice que la discriminación siempre es intencional, mucho de los casos sucede por provocaciones de ellos mismos, al no respetar actitudes de ellos mismos por cuestión de no querer relacionarse con personas del grupo LGBT.

Análisis:

Desde mi punto de vista, dentro de la respuesta dada por los profesionales del derecho, concuerdo con la opción positiva al decir que la discriminación por razones de orientación sexual es una forma de acoso laboral, ya que no sólo lastiman su integridad física al decir comentarios negativos hacia esas personas, sino también causan daños psicológicos y eso puede provocar mal desempeño en su campo de trabajo. Así mismo en las empresas no sólo se fijan en la experiencia laboral de los aspirantes sino que también toman en cuenta su orientación sexual, ya sea porque los mismos contratistas o gerentes de las empresas sean personas de mentes cerradas que no aceptan una inclusión cultural dentro de su ámbito de trabajo, si bien es cierto el hecho de que una persona sea de distinta orientación sexual no significa que no pueda formar parte de un ambiente laboral, pues lo que realmente se valora dentro del trabajo es como se desempeña en realizar actividades que le ordenen los diferentes departamentos laborales, lamentablemente vivimos en una sociedad donde no todas las personas son de mente abierta y pueden aceptar a personas de sexualidad diferente, ya que todas las personas tenemos los mismos derechos, deberes y obligaciones.

Cuarta pregunta: ¿Usted podría convivir en un ambiente laboral en el que se incluyan personas que formen parte del colectivo LGBT?

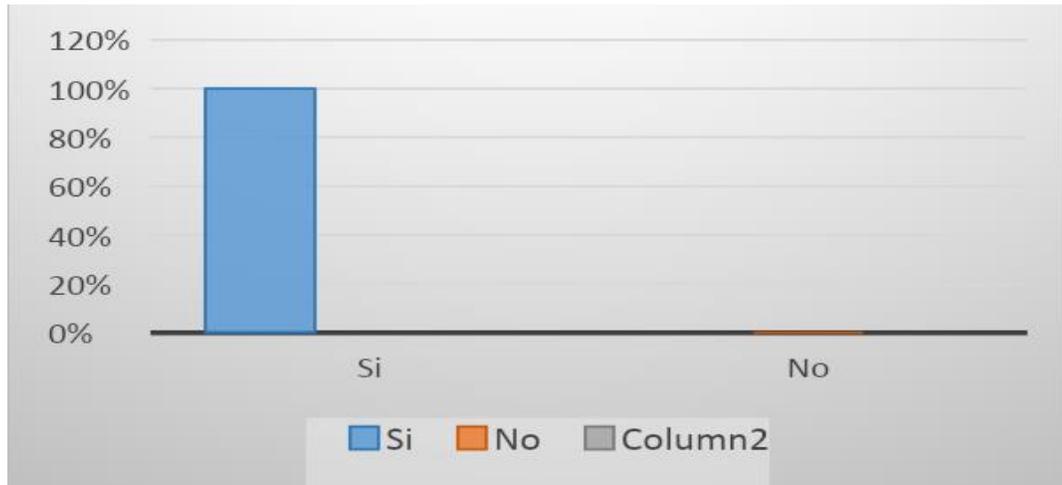
Tabla N°4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales de derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo.

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°4



Interpretación:

En cuanto a esta pregunta 30 personas de los encuestados que equivalen a un total del 100%, dan una respuesta favorable a dicha pregunta ya que, nos manifiestan que sí podrían convivir en un ambiente laboral con personas que formen parte del colectivo LGBT, por qué se consideran personas resilientes y no tendrían problema de interactuar con otros pensamientos, creencias o culturas, así también nos presentan otro tipo de argumento de por qué sin importar la orientación sexual, se contribuye con la sociedad. Es un ámbito de inclusión el saber respetar, convivir en un ambiente laboral con diferentes personas, también hacen énfasis en lo que está plasmado en la Constitución de la República del Ecuador la cual es garante de esta igualdad y que las empresas deberían ponerlo en práctica.

Análisis:

De acuerdo con la pregunta, mi criterio está apoyado en las respuestas del 100% del total de encuestados, por lo tanto en lo personal si podría convivir en un ambiente laboral con personas que formen parte del colectivo LGTB, ya que la capacidad y conocimiento que posee la persona no debería inferir en el tema de sexualidad de la misma, porque dentro de que sea parte del colectivo o grupo social, lo que tiene que priorizar es el compañerismo y desempeño de la persona para así poder sacar adelante la empresa, porque en un lugar donde no exista un ambiente laboral estable, todos los que pertenecen a ese ambiente empiezan a sufrir estragos emocionales. Si bien

es cierto ser una persona “diferente” como lo catalogan las personas con mente cerrada no influye en que no debería tener los mismos derechos, al contrario, a este tipo de personas se les crea leyes que amparan a grupos colectivos como en este caso lo son las personas LGTB.

Quinta pregunta: ¿Cree usted que las empresas se fijan más en la orientación sexual que en los currículos de las personas?

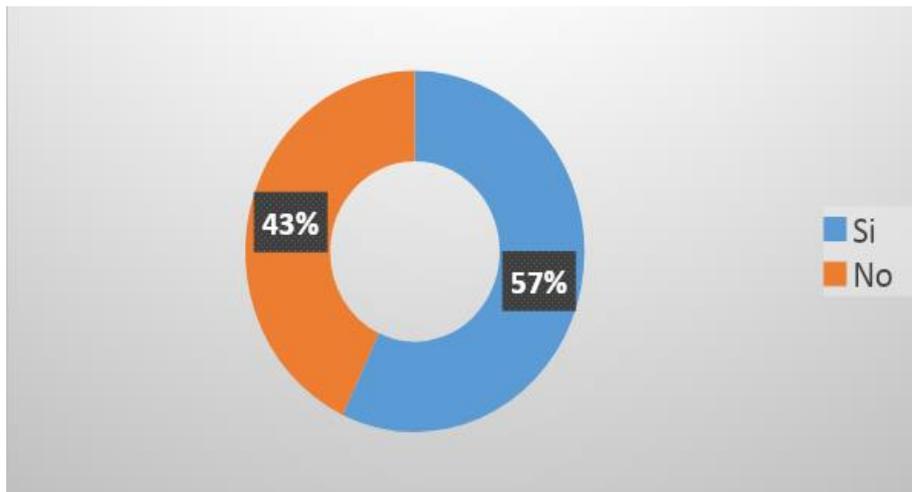
Tabla N°5

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	17	57%
No	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales de derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo.

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°5



Interpretación:

Como podemos observar en esta pregunta, un total de 17 personas encuestadas que esto equivale a un 57% respondieron que en las empresas si se fijan más en la orientación sexual que en los currículos de las personas porque toman de ejemplo que en Ecuador si se fijarían en los temas de orientación sexual porque el país es subdesarrollado y muy cerrado en temas de inclusión, porque la cultura ecuatoriana es muy conservadora en este aspecto. Ahora bien, el resto de las personas que equivale a un 43% esto pertenece a 13 encuestados que nos indican que en las empresas no se fijan en la orientación sexual de las personas sino más bien, en la experiencia y de cómo emplea técnicas de negociación y así ver su capacidad de trabajo.

Análisis:

Referente a esta pregunta, no comparto con la respuesta del 57% del total de encuestados, ya que en la mayoría de empresas no se fijan en la orientación sexual, por decir que eso no les importa al momento de contratar a personas, lo que les importa en el momento de contratar es que aporten con ideas magnificas para el crecimiento de dicha empresa, el ser una persona gay, lesbiana, bisexual o transexual no quita los méritos de llevar una gran experiencia en el ámbito laboral y poder desempeñar bien sus laborales establecidas, si bien es cierto y en muchos casos hay personas del colectivo LGBT que cuentan con un trabajo estable, ya que las leyes nos menciona que todos somos iguales y gozamos de los mismos derechos, así lo manifiesta la Constitución de la República del Ecuador en su Art 11 señala que no se podrá discriminar a las personas por su sexo orientación sexual o profesión religiosa, cómo mismo está estipulado y expuesto en este artículo todos merecemos respetos y ser tratados con igualdad dentro o fuera del ámbito laboral y pues claro está que al momento de conseguir empleo no se debe fijar en orientaciones sexuales, sino más bien en cómo hacer que la empresa siga avanzando y tenga un éxito a nivel nacional o internacional.

Pregunta sexta: ¿Considera usted que la discriminación por razones orientación sexual contribuye al alto índice de desempleo dentro del colectivo LGBT?

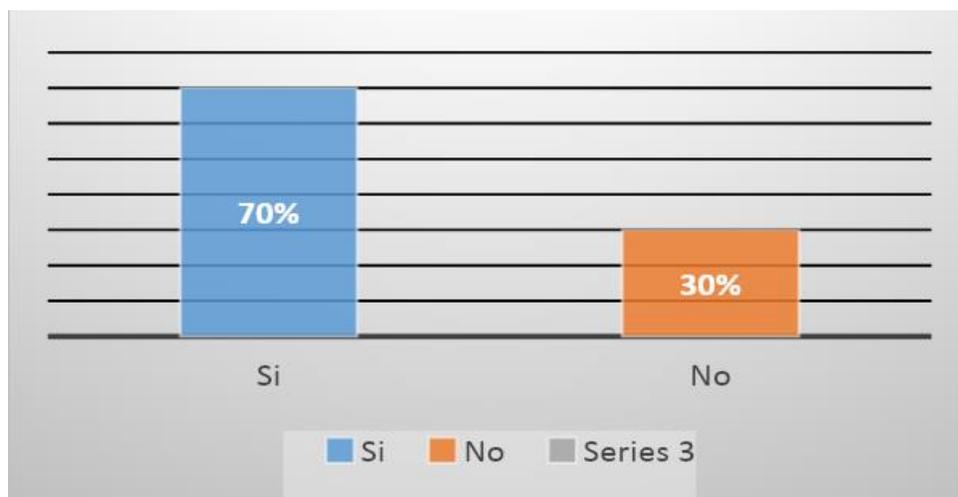
Tabla N°6

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	21	70%
No	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales de derecho de la provincia de Loja y cantón Zapotillo.

Autora: Nancy Viviana Román Vera.

Figura N°6



Interpretación:

Para finalizar con esta pregunta contamos con un total de 21 personas encuestadas, esto equivale a un 70%, que si consideran que la discriminación por orientación sexual contribuye un alto índice de desempleo dentro del colectivo LGBT por qué lo discriminan y no le aseguran un puesto de trabajo, así mismo nos dicen que por los estereotipos de muchas personas no respetan tales orientaciones. Por lo contrario, existe una cantidad de 9 personas, equivalente a un 30% que no le parece que por razones de orientación sexual exista un alto índice de desempleo para este

grupo por qué expresan que lo importante es el conocimiento y experiencia para que pueda desarrollar o desempeñarse en el cargo.

Análisis:

De la presente pregunta, concuerdo con el 30% de profesionales de derecho encuestados, ya que la causa por la cual incrementa el alto índice de desempleo no es por ser de diferente orientación sexual, siempre en las empresas lo primero que se fijan en los currículos es si cuenta con experiencia laboral para poder trabajar en una empresa, porque no se puede dar trabajo a alguien que no tenga suficiente experiencia para llevar a cabo un trabajo, puede tranquilamente una persona del colectivo LGTB encontrar trabajo en cualquier empresa ya sea pública o privada, porque siempre lo que se toma en cuenta al momento de cerrar un contrato laboral es en los años de experiencia y en que está especializado para el desempeño del mismo, entonces en conclusión las personas del colectivo LGBT pueden desempeñar tranquilamente dentro de una empresa si este mismo cuenta con experiencia que haga crecer la empresa.

6.2. Resultados de entrevistas

La técnica de entrevista fue aplicada a 10 profesionales del Derecho, entre ellos Juez multicompetente de la Unidad Judicial de Zapotillo, Abogados en libre ejercicio, secretario de la Unidad Judicial de Zapotillo y también a personas activistas de la comunidad LGBT de diferentes lugares del Ecuador, de quienes obtuve la siguiente información. **1. Resultados de entrevistas a Profesionales del Derecho y activistas del grupo LGBTI.**

A la primera pregunta: ¿Qué opinión le merece que la orientación sexual sea motivo de discriminación laboral en el sector público?

Respuestas:

Primer entrevistado: La orientación sexual no debería ser motivo de discriminación laboral, ya que todas las personas tenemos los mismos derechos y obligaciones al momento de desempeñar un trabajo. Todas las personas tienen derecho a un trabajo digno, importa qué tipo de

orientación sea, en ese caso se estaría haciendo una violación de sus derechos al no poder entrar a trabajar.

Segundo entrevistado: Normalmente existe personas con mente cerrada que no mira más allá de su alrededor y piensa que el mundo solo debería existir personas “normales” como los estereotipos lo llaman, a eso me refiero a personas heterosexuales, si bien es cierto vivimos en una sociedad bastante avanzada para otros tipos de tema, pero cuando se habla sobre la orientación sexual es un problema que no se puede dar solución ante los prejuicios de las personas.

Tercer entrevistado: La ley prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género en cualquier aspecto del empleo, incluida la contratación, el despido, el pago, las tareas laborales, los ascensos, las suspensiones, las capacitaciones, los beneficios adicionales y cualquier otro término o condición del empleo. Por ende, ninguna empresa puede hacer un despido por motivos de orientación sexual, pues siendo esto algo ilegal que a la persona se le menoscabe la posibilidad de desarrollar sus laborales sólo por formar parte de la comunidad LGBT.

Cuarto entrevistado: Es ilegal someter a un empleado al acoso en el lugar de trabajo que crea un entorno laboral hostil, por su orientación sexual o identidad de género. El acoso puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual, y esto puede conllevar a que la víctima entre en un estado de depresión y ansiedad al recibir rechazo por sus colegas del trabajo, siempre se hace y se dice comentarios discriminatorios, ofensivos como lo mencione anteriormente, sin pensar en las consecuencias que este acto conlleve.

Quinto entrevistado: Por mi parte está mal ya que no tiene por qué existir discriminación por orientación sexual, todas las personas son igual y tienen los mismos derechos, deberes y obligaciones, en este caso la libre expresión y el de poder formar parte de una empresa y laborar normalmente sin ningún problema de ser juzgada por su inclinación sexual.

Sexto entrevistado: En mi opinión la orientación sexual no debe ser motivo de discriminación porque el mundo va evolucionando y otras son las perspectivas de las personas, pienso que el ser de diferente inclinación sexual interfiera en el ámbito laboral, lo que realmente

tiene que importar es la capacidad que posee la persona para realizar y desempeñar bien su trabajo, independientemente en que campo laboral este desarrolle.

Séptimo entrevistado: La orientación sexual no debería ser un problema en la sociedad y mucho menos dentro del ámbito laboral, ya que no importa su sexualidad, lo que importa es el desempeño que estas personas realicen dentro del trabajo, no tiene que existir discriminación dentro del campo laboral, siempre hay personas que aún no entienden que los tiempos han evolucionado y poco a poco se va aceptando a personas de distinta orientación sexual en el mundo no solo en el ámbito laboral.

Octavo entrevistado: En lo que puedo contestar ante esta pregunta es que, todos somos iguales y todos poseemos los mismos derechos, pienso que las personas que son de diferente diversidad sexual no tienen un letrero en donde se identifican así, el ser discriminado por su inclinación sexual no debe ser motivo de discriminación, pues dentro de la empresa trabajan personas que tienen conocimiento sobre este grupo y pienso que estos deben aceptar a todos por igual.

Noveno entrevistado: Me parece inaceptable que la orientación sexual sea motivo de discriminación laboral en el sector público, o en cualquier otro ámbito. El sector público, en particular, debe ser un ejemplo de igualdad y justicia, ya que está al servicio de toda la sociedad. Discriminar a alguien por su orientación sexual no solo es una violación de los derechos humanos fundamentales, sino también un retroceso en términos de progreso social y laboral, el talento, la capacidad y el compromiso de una persona con su trabajo no dependen de su orientación sexual, por lo que no debería ser un factor de exclusión o trato desigual.

Decimo entrevistado: La discriminación laboral por orientación sexual en el sector público es inaceptable y contraria a los principios de igualdad y respeto que deberían regir en cualquier entorno laboral. Este tipo de discriminación no solo afecta a las personas directamente involucradas, sino que también mina la moral y la cohesión dentro de las instituciones públicas. Fomentar un ambiente inclusivo no solo es un deber ético, sino que también contribuye a la diversidad y la efectividad del servicio público, asegurando que todos los ciudadanos sean

representados y atendidos de manera justa. La igualdad de derechos en el ámbito laboral es fundamental para construir una sociedad más equitativa y justa.

Comentario de la autora: Estoy de acuerdo con las opiniones de los encuestados ya que el ser parte de la comunidad LGTB no debe ser algo de otro mundo, pues si bien es cierto la Constitución garantiza el derecho a la igualdad y al trato justo, por ende, el ser discriminado sería pasar por alto lo que está escrito en la ley. Las personas de distinta orientación sexual poseen los mismos derechos que las personas que son “heterosexuales” si es que se les podría poner una etiqueta se los llamaría así, pues no hay ninguna diferente entre este tipo de personas con las que son parte del colectivo, nos dejamos llevar siempre por las apariencias de la gente y su pensar de que estas personas causan un daño a la sociedad cuando en realidad no es así, son personas común y corriente que en muchos casos suman más que las otras personas que se creen que son “normales”.

A la segunda pregunta: ¿Quién puede presentar cargos por discriminación laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Pienso que las mismas personas que son afectadas por la discriminación laboral pueden presentar cargos de discriminación al inspector de trabajo. Pues una discriminación no es un juego porque esto interfiere en el desempeño que el trabajador realice, y puede mismo afectar a la empresa.

Segundo entrevistado: El postulante o trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante la inspectoría provisional de trabajo esto lo hará de manera inmediata e incluso se podría imponer una sanción para los agresores verbales que hace este tipo de discriminación.

Tercer entrevistado: Si nos enfocamos en el Código de Trabajo en su artículo 2 nos dice que la persona que cumple el trabajo y la libertad de las personas al contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elija, pues bien, la persona que sufre un tipo de discriminación deberá presentar

los cargos al inspector de trabajo para que este realice algo al respecto o así mismo llevarla la queja al gerente de la empresa para que este pueda tomar cartas en el asunto.

Cuarto entrevistado: La persona discriminada por su orientación sexual, puede realizar sus quejas al gerente o inspector de trabajo dentro de la empresa que esté realizando sus laborales, así mismo puede conllevar una conversación con la persona que le realizó la agresión y este mismo llegar a un acuerdo para que no sea expuesto ante su jefe o ante la inspectoría provisional de trabajo.

Quinto entrevistado: En este caso puede presentar cargos todos los empleados del sector público pues en este caso se guiarán por el Código de Trabajo y en el sector privado se guiarán por la LOSEP.

Sexto entrevistado: Debe presentar cargos por discriminación laboral al inspector de trabajo para que este mismo pueda hacer los respectivos trámites ante la persona que hace discriminación dentro de la empresa, ya que esto no debería estar sucediendo pues son trabajadores profesionales y no deberían agredir a sus compañeros solo por ser de diferente orientación sexual.

Séptimo entrevistado: La misma persona que fue agredida por los colegas del trabajo puede y debe presentar cargos de discriminación al inspector de la empresa, si este hace caso omiso a dicha denuncia, podrá presentarlo ante la inspectoría provisional de trabajo para que pueda trabajar en el caso discriminatorio.

Octavo entrevistado: Los cargos pueden presentar la víctima que fue agredida verbal o físicamente por sus colegas de trabajo, estos cargos le darán a conocer al inspector de la empresa donde desempeñen su labor, así mismo el inspector puede darle a conocer al gerente de la que existe dicha discriminación en el ámbito laboral por lo cual este mismo también puede tomar cartas en el asunto para parar definitivamente la discriminación.

Noveno entrevistado: Cualquier persona que haya sido víctima de discriminación laboral puede presentar cargos, ya sea el propio empleado afectado o, en algunos casos, un representante

legal o sindicato en su nombre. Es fundamental que quienes sufran discriminación en el trabajo conozcan sus derechos y actúen para protegerlos.

Decimo entrevistado: Cualquier persona que haya sido objeto de discriminación laboral puede presentar cargos por esta causa. Esto incluye a empleados actuales y antiguos, así como a solicitantes de empleo que consideren que han sido discriminados debido a características protegidas, como raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras. Además, organizaciones y grupos que defienden los derechos laborales también pueden intervenir y presentar denuncias en nombre de las personas afectadas. Es crucial que exista un mecanismo accesible y efectivo para que las víctimas de discriminación puedan hacer valer sus derechos y buscar justicia. La protección contra la discriminación laboral es fundamental para garantizar un entorno laboral equitativo y respetuoso para todos.

Comentario de la autora: Comparto la opinión de los entrevistados referente de que las personas que son acusadas de discriminación pueden presentar cargos a la inspectoría de trabajo que en este caso es la persona encargada de recibir cualquier queja de los empleados, pues bien, en este caso del acto delictivo el cual sería la discriminación en el ámbito laboral sólo por ser de diferente orientación sexual. Para que esta queja tenga más importancia y no quede en la impunidad por el simple hecho de no ser una persona “normal” cómo las otras personas lo catalogan, pueden llevar el cargo hasta la inspectoría provincial del trabajo.

A la tercera pregunta: ¿Podría usted indicar las consecuencias que puede traer la discriminación laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: La discriminación laboral puede traer consecuencias tanto personales como laborales para la víctima que sufre la discriminación, cuando me refiero a personales quiero decir que esta persona se puede hacer daño psicológicamente o física, y dentro del ámbito laboral no podrá rendir satisfactoriamente para la compañía que trabaje, trayendo esto consecuencias para el rendimiento y crecimiento de esta persona dentro la empresa.

Segundo entrevistado: Las consecuencias que causa la discriminación hacia esta persona es la depresión y ansiedad en lo personal, mientras tanto en lo laboral las consecuencias que esto cause es el mal rendimiento que esta persona puede ofrecer en el trabajo.

Tercer entrevistado: Una de las consecuencias que se podría dar dentro del ámbito laboral sería una sanción administrativa a la persona que haya hecho dicha discriminación, pues causa a la víctima la baja moral y puede afectar a su integridad física.

Cuarto entrevistado: Se podría decir que la discriminación laboral abarca a todo tipo de persona, por ejemplo, en una empresa si una persona posee un rango de edad mayor que otros le harán discriminación, así mismo la discriminación a personas con diferente orientación sexual le harán discriminación por el simple hecho de su inclinación sexual y pues a ambas personas tendrán problemas de salud mentales y físicas.

Quinto entrevistado: Trae consecuencias graves tanto en la salud de la persona, como en su vida cotidiana porque vivirá con los trastornos de las personas que se burlan por su orientación sexual y no podrá desempeñarse bien en el área que se encuentre trabajando.

Sexto entrevistado: Crea consecuencias personales como empresarial, porque no solo le está afectando a la persona sino también a la empresa por el desempeño que esta persona desarrolle en el trayecto de su trabajo.

Séptimo entrevistado: La discriminación laboral puede afectar de una manera considerable a las personas, disminuyendo su autoestima, daños psicológicos como depresión, ansiedad, de igual manera exclusión social, mayor dificultad para conseguir trabajo.

Octavo entrevistado: El ser discriminado dentro del ámbito laboral, crea inmensas consecuencias para la víctima, hay varios casos en que estas personas pueden atentar contra su vida por las palabras ofensivas que sus compañeros le dicen, o agresiones que la persona reciba por parte de los colegas.

Noveno entrevistado: La discriminación laboral puede traer graves consecuencias, como la disminución de la productividad, un ambiente de trabajo tóxico, problemas de salud mental para la persona afectada, e incluso demandas legales que dañan la reputación y la estabilidad de la organización. Además, genera desigualdad y frena el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Decimo entrevistado: La discriminación laboral puede tener consecuencias graves tanto para los individuos afectados como para las organizaciones. Para los trabajadores, puede resultar en una disminución de la autoestima, estrés, y desmotivación, lo que a menudo se traduce en un bajo rendimiento y en una mayor rotación de personal. Además, puede limitar el acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, perpetuando la desigualdad y la exclusión.

Por otro lado, para las empresas, la discriminación laboral puede acarrear repercusiones legales, así como un daño significativo a la reputación y la imagen corporativa. Las organizaciones que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo suelen beneficiarse de una mayor creatividad, innovación y satisfacción del personal. En resumen, abordar la discriminación laboral no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia esencial para el éxito organizacional.

Comentario de la autora: Comparto mi opinión con los profesionales del derecho, ya que el ser discriminado causa depresión y desanimo en la persona pues ahora se incrementa en que es discriminado por ser cómo es, en este caso por su orientación sexual, considero que dentro de las empresas públicas como privadas se debería dar charlas o capacitaciones de inclusión para que todas las personas dentro del ámbito laboral trabajen de una manera tranquila y ambas se puedan ayudar al momento de realizar algo dentro del campo de trabajo, pues para estas personas las consecuencias que les provoca son psicológicas, les causa depresión, ansiedad y sin ánimos de querer volver al lugar del trabajo por los tratos que recibe dentro de la misma. Personas que hasta pueden llegar a tomar la fatal decisión de acabar con su vida, por los actos discriminatorios que reciben día a día por compañeros del trabajo.

A la cuarta pregunta: ¿Cree usted que por ser de distinta orientación sexual no merecen ser tratados de la misma manera que los demás dentro del ámbito laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Considero que no debería ser justo que tratemos de una manera desigual a estas personas solo por ser de diferente orientación sexual, la Constitución garantiza los mismos derechos y obligaciones para todas las personas sin distinción de alguna.

Segundo entrevistado: No creo que sea relevante en el ámbito laboral ya que en oferta laboral lo que más se mide es la capacidad del trabajador y los resultados eficaces que este pueda dar, entonces todos merecemos ser tratados de la misma manera dentro y fuera del ámbito laboral.

Tercer entrevistado: Si, porque la Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos de todas las personas ante la Ley todos somos iguales y tenemos las mismas oportunidades, así como acceder a un puesto de trabajo o a una misma función dentro de un ámbito público o privado, simplemente se tiene que tomar en cuenta las capacidades de las personas.

Cuarto entrevistado: La verdad que sí, porque estamos en un tiempo moderno en el que todos nacen iguales, ya que todos no somos más que unos, todos somos iguales y merecemos los mismos derechos.

Quinto entrevistado: Todos tenemos los mismos derechos, deberes y obligaciones por ende deben ser tratados de la misma manera como el resto de los empleados dentro de la empresa.

Sexto entrevistado: Todos poseemos los mismos derechos como para trabajar dentro de una empresa pública, no tiene por qué existir distinción solo por ser de diferente orientación sexual.

Séptimo entrevistado: Todas las personas tienen los mismos derechos independientemente de nuestra orientación sexual, por lo cual debemos ser respetado y contar con las mismas oportunidades en este caso dentro del ámbito, con el objetivo de erradicar la violencia y disminuir la discriminación que puedan gozar plenamente de sus derechos.

Octavo entrevistado: El ser discriminado por su inclinación sexual trae consigo consecuencias tanto para la víctima, como para la empresa que este laborando esa persona, pues

baja su desempeño laboral y perderá credibilidad ante el gerente de la empresa, al no poder realizar bien su trabajo.

Noveno entrevistado: No, absolutamente no. La orientación sexual de una persona no tiene ninguna relación con su capacidad, ética de trabajo o desempeño profesional, por lo que no hay justificación para tratarlos de manera diferente. Todos los empleados merecen ser tratados con respeto y tener las mismas oportunidades en el ámbito laboral, independientemente de su identidad personal. Discriminar a alguien por su orientación sexual es no solo injusto, sino también una violación de los derechos humanos fundamentales. El enfoque debe estar en el talento y las competencias de las personas, no en su vida personal.

Decimo entrevistado: No hay duda de que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, merecen ser tratadas con igualdad y respeto en el ámbito laboral. La diversidad en el lugar de trabajo enriquece las dinámicas de equipo, fomenta la creatividad y mejora la productividad. Discriminar a alguien por su orientación sexual no solo es injusto, sino que también limita el potencial de la organización al excluir talentos valiosos. Promover un ambiente inclusivo donde se valore a cada individuo por sus habilidades y contribuciones, sin importar su orientación, es fundamental para construir un entorno laboral saludable y equitativo. La igualdad de trato es un derecho humano básico que debe ser defendido en todas las circunstancias.

Comentario de la autora: Comparto con las respuestas dadas por los profesionales del derecho, al expresar que todos merecemos ser tratados de la misma manera, pues si bien es cierto el ser de distinta orientación sexual no tiene ningún impedimento de expresar o de ser tratado por igual ante la sociedad, siempre del ámbito laboral como fuera del mismo, las personas comienzan a dar un trato discriminatorio a este grupo colectivo, pues está de más decir que estamos en una época en donde no se aceptan a personas de distinto sexo, ese problema discriminatorio sigue permanente en Ecuador, un país el cual no se moderniza y no acepta la actualidad que se está viviendo hoy en día, aunque hay personas que aún no aceptan, hay otras que si cómo en la Corte Constitucional que aprobó el matrimonio igualitario el 12 de junio del 2019, aunque luego salieron a protestar personas que están en contra de este grupo LGBT.

A la quinta pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted frente al problema planteado?

Respuestas:

Primer entrevistado: Pues la sugerencia que daría es el de brindar apoyo a las personas que están pasando situaciones de discriminación en sus lugares de trabajo, para que no callen y denuncien la vulnerabilidad a sus derechos en el ámbito laboral o en cualquier otro ámbito.

Segundo entrevistado: Frente al problema antes conversado sería bueno indicar que se creen políticas antidiscriminatorias en las empresas, donde se desarrollen normas que deben exigir cada empleado para no discriminar a las personas que tienen diferente orientación sexual, definir cuáles son los beneficios que puede disfrutar cada empleado.

Tercer entrevistado: Establecer un protocolo para denuncias en el mismo que ante cualquier acto o situación de discriminación laboral, indicar cómo se manejan las quejas de discriminación y las acciones a tomar como medidas disciplinarias que se adoptarían.

Cuarto entrevistado: Capacitar al talento humano sobre temas relacionados a la prevención y violencia a las personas, igualdad de derechos, logrando un adecuado ambiente de trabajo sin discriminación en razón de edad, sexo, etnia, color, religión y orientación sexual.

Quinto entrevistado: La sugerencia que daría frente a este problema es que haya campañas de diversidad, es decir campañas donde se hablen de los temas libremente de lo que es la orientación sexual de las personas y así se podrá erradicar la discriminación laboral para el colectivo LGBTI.

Sexto entrevistado: Aceptar a personas de distinta orientación sexual aún es complicado para algunos ciudadanos, pues aún están en la época de los ancestros en donde no se veía a personas con distinta ideología de género, esto trae consecuencias hoy en día porque no pueden ser cómo ellos quisieran ser, lo que sugiero para esta problemática es que haya igualdad para todos dentro o fuera del ámbito laboral, porque todos somos seres humanos y debemos ser tratados como tal.

Séptimo entrevistado: Lo que sugiero frente a la problemática en que se amplie las posibilidades de dar empleo a personas de diferente sexualidad, porque eso no va más allá de la capacidad que tiene para trabajar en una empresa.

Octavo entrevistado: Lo que puedo sugerir ante este problema discriminatorio, es que se amplíen las charlas dentro de las empresas entre compañeros de trabajo, en donde no se guíen por su apariencia sexual, sino en la capacidad que tienen de trabajar juntos por el desarrollo y crecimiento de la empresa que se encuentren, no deben discriminar por la inclinación de algunos trabajadores, más bien apoyarse mutuamente cuando se necesiten.

Noveno entrevistado: Sugeriría implementar políticas claras de inclusión y no discriminación, acompañadas de programas de capacitación sobre diversidad y respeto en el lugar de trabajo. Es fundamental fomentar una cultura laboral donde se valore a cada persona por sus habilidades y se garantice igualdad de trato y oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual. Promover la conciencia y la empatía es clave para erradicar la discriminación y fomentar un entorno donde todos puedan prosperar.

Decimo entrevistado: Frente al problema de la discriminación laboral por orientación sexual, una de las sugerencias más importantes es implementar políticas de diversidad e inclusión claras y efectivas en el lugar de trabajo. Esto implica no solo la creación de un código de conducta que prohíba la discriminación, sino también la capacitación continua para todos los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia la diversidad.

Además, fomentar un ambiente de apoyo donde los empleados se sientan seguros para expresar su identidad y denunciar comportamientos discriminatorios es fundamental. Esto puede lograrse a través de la creación de grupos de afinidad o redes de apoyo. Por último, es esencial que la alta dirección dé un ejemplo positivo y se comprometa a la inclusión, lo que puede ayudar a transformar la cultura organizacional y garantizar que todos los empleados sean valorados y respetados.

Comentario de la autora: Conuerdo con la opinión de los profesionales del Derecho y las activistas del grupo LGBTI, el de incrementar políticas públicas a favor de las personas con

diferente orientación sexual, pues éstas mismas tiene los mismos derechos que todas las demás personas y tienen capacidad al momento de desempeñar una carga laboral. Erradicar la discriminación por ser parte del colectivo LGBTI, merecen ser libres y expresar sus emociones y cualidades de cómo es tanto dentro como fuera del ámbito laboral que estos se encuentren. Lo sugerible es contribuir en el espacio público charlas de concientización para que las demás personas tengan conocimiento de estos temas sobre la orientación sexual, dicho que esto lo catalogan como una enferma dentro de la sociedad, dichas palabras expuestas por personas que no tienen el conocimiento de estos temas, es así que la solución para este problema es, crear espacios de inclusión y comunicación son profesionales que sepan de cómo conllevar y entablar una relación sin accionar de una manera discriminatoria.

6.3.Estudio de casos

Noticia N°1

1. Datos referenciales.

Nombre de la noticia: El 87% de personas trans en Ecuador no tienen empleo.

Sitio: Ecuavisa.

Fecha: 14 de septiembre de 2023

2. Noticia

Desde su infancia, Mariasol Mite ha tenido una conexión especial con la ropa de su abuela, pero no fue hasta cumplir 18 años que aceptó su identidad como mujer trans. Al obtener su título universitario, se enfrentó a la dura realidad de ser trans en Ecuador, especialmente cuando la Universidad Laica Vicente Rocafuerte se negó a reconocerla como "licenciada". Su lucha para corregir esta injusticia se extendió por varios meses y, tras la intervención de diversas instituciones, logró ser reconocida oficialmente. Su experiencia resalta no solo los desafíos legales que enfrentan las personas trans en el país, sino también el profundo impacto de la discriminación en sus vidas y carreras.

A nivel laboral, la situación es igualmente desalentadora. La mayoría de las personas trans en Ecuador enfrenta una alarmante tasa de desempleo del 87%, impulsada por factores como la deserción escolar y la falta de apoyo familiar. Este entorno hostil se traduce en la exclusión de la comunidad trans de oportunidades laborales justas, donde muchas deben ocultar su identidad para sobrevivir. La necesidad de crear espacios seguros y fomentar la inclusión es urgente, y aunque existen propuestas legislativas para establecer cuotas laborales para personas trans, estas han sido objeto de debate. Sin embargo, voces como la de Isabel García destacan la importancia de ser ejemplos positivos en la comunidad LGBTIQ+, alentando a otros a vivir su verdad y buscar la felicidad, a pesar de las adversidades que enfrentan.

3. Comentario de la autora

El alarmante dato de que el 87% de las personas trans en Ecuador no tiene acceso a un empleo refleja una grave crisis de inclusión y equidad laboral en el país. Este problema no solo está ligado a la discriminación en el ámbito laboral, sino que también es resultado de la deserción escolar, la falta de apoyo familiar y la alienación social que enfrentan muchos en esta comunidad. Las palabras de Ricardo Chica y Núa Fuentes ponen de manifiesto la necesidad de políticas públicas efectivas que promuevan la inclusión laboral y la creación de ambientes de trabajo seguros. Sin embargo, como señala Graciela Casamayor, las soluciones propuestas, como establecer cuotas de empleados trans, pueden no abordar la raíz del problema y, en cambio, perpetuar la segregación. La experiencia de profesionales como Mariasol Mite e Isabel García, quienes han logrado abrirse camino en sus carreras, es un testimonio de que el talento y la determinación existen en la comunidad trans, pero su visibilidad y oportunidades deben ser fomentadas a través de un cambio estructural en las percepciones y políticas laborales.

Caso N°2

1. Datos referenciales.

Juicio No. 09208-2017-06550

Acción: Acción de Protección

Actor: D.D.G.Z

Demandado: FUERZAS ARMADAS/ MINISTERIO DE DEFENSA/ PROCURADORIA GENERAL DEL ESTADO.

Juzgado: Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Fecha: 11 de octubre del 2017.

2. Antecedentes.

El 11 de octubre de 2017, Diocles Daniel García Zambrano presentó una acción de protección en contra de la Armada del Ecuador, el Ministerio de Defensa y la Procuraduría General del Estado. En su demanda, el accionante impugnada la Orden General No. 17 de 10 de junio de 1991, emitida por el Consejo del Personal de Tripulación de la Armada, en la cual se le colocó en disponibilidad por contravenir al buen servicio. Dicha resolución fue emitida en virtud del Informe No. CAV-020-R de mayo 27 de 1991 de la Comisión de Reclamos y Asuntos Varios y la solicitud formulada por el comandante de la Primera Zona Naval, en la que solicitó se tramite la baja del accionante por incurrir en faltas contra la propiedad al intentar el robo de un teléfono y contra la moral por ejercer actos de homosexualismo.

Mediante sentencia dictada el 22 de diciembre de 2017, el juez de la Unidad Judicial Sur de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de Guayaquil declaró sin lugar la acción de protección propuesta por considerar que no existió vulneración de derechos y que el transcurso de 27 años desde que se produjeron los hechos hasta la presentación de la demanda era contrario al principio de inmediatez.

El 28 de diciembre de 2017, Diocles Daniel García Zambrano presentó recurso de apelación en contra de la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2017.

Mediante sentencia dictada el 10 de abril de 2018, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provisional de Justicia del Guayas confirmó el fallo de primer nivel y declaró improcedente la acción de protección.

El 02 de mayo del 2018, Diocles Daniel García Zambrano (en adelante, “el accionante”) presentó una acción extraordinaria de protección en contra de las sentencias dictadas el 22 de diciembre de 2017 y el 10 de abril de 2018.

Derechos demandados:

Art. 76.7. Derecho a la defensa

Art. 11.2. Principio de igualdad y no discriminación en razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género...

Art. 33. Derecho al trabajo

Derechos tratados:

Art. 11.2. Principio de igualdad y no discriminación en razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género...

Art. 66. 4. Derecho a la igualdad formal y material

Art. 33. Derecho al trabajo

Art. 76.7. l. Derecho a la motivación de resoluciones

Art. 76.7. Derecho a la defensa

Derechos vulnerados:

Art. 76. Derecho al debido proceso

Art. 33. Derecho al trabajo

Art. 66. 4. Derecho a la igualdad formal y material

Art. 76.7. l. Derecho a la motivación de resoluciones

Art. 11.2. Principio de igualdad y no discriminación en razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género...

3. Resolución.

Resuelve:

Aceptar parcialmente la acción extraordinaria de protección No. 1290-18-EP, y declarar la vulneración del derecho al debido proceso en la garantía de motivación por parte de los jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas. Como medida de reparación por la vulneración de los derechos referidos, se dispone dejar sin efecto la sentencia de 10 de abril de 2018.

Aceptar la acción de protección planteada y declarar la vulneración a los derechos al debido proceso, a la igualdad y no discriminación y al trabajo. Como medidas de reparación integral ante la vulneración de derechos, considerando que la publicación de esta sentencia es en sí misma una medida de reparación se dispone que:

- a. La Armada del Ecuador, en el término de quince días contados desde la notificación de la presente sentencia, elimine toda referencia al procedimiento que separo al accionante.
- b. La Armada del Ecuador, en el término de 10 días contado desde la notificación de la presente sentencia, pida disculpas públicas al accionante, a través de su sitio web institucional. Las disculpas públicas deberán publicarse en el banner principal del sitio web institucional por tres meses consecutivos y de forma interrumpida.
- c. La Armada del Ecuador, en el término de seis meses contados desde la notificación de la presente sentencia, capacite a su personal en materia de derechos humanos, especialmente sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, en coordinación con la Defensoría del Pueblo y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- d. La Armada del Ecuador, en el término de seis meses, contados desde la notificación de la presente sentencia adecúe sus normas internas, políticas y prácticas a los parámetros establecidos en esta sentencia sobre el derecho al debido proceso y a la igualdad y no discriminación.
- e. Que la Armada del Ecuador cancele a favor del accionante un total de cinco mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 5.000), por el daño inmaterial producido.

Dispones la devolución de los expedientes del proceso a las judicaturas de origen.

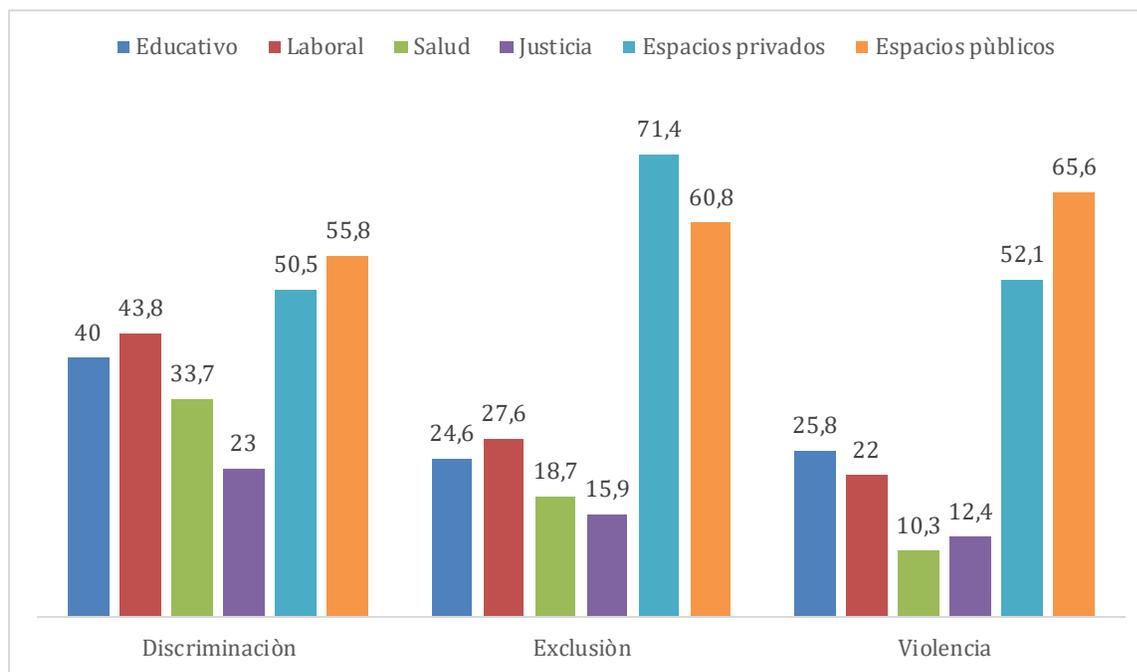
Comentario de la autora:

Dentro de este caso se puede evidenciar la falta de conocimiento de los derechos humanos que poseen todas las personas sin exclusión alguna, por partes de los demandados, así mismo el no aceptar y menoscabar a una persona por el simple hecho de poseer una distinta orientación sexual da mucho de qué hablar del tipo de personas que se preparan y están al mando de la Armada del Ecuador, expuesto en el caso, la persona víctima en este proceso, se le han vulnerado los derechos a la igualdad y no discriminación dentro de las instalaciones de las Fuerzas Armadas, transcurrido este hecho, ha solicitado medidas extraordinarias de protección hacia la Armada del Ecuador, tomando en cuenta que el haber sido discriminado por no ser igual que las demás personas ha provocado traumas que conllevaran con él a lo largo del tiempo, las personas que agreden o hacen malos comentarios o menoscaban la reputación de otros son gente que no ha sido preparada o no se ha informado de los cambios que existen en la sociedad, por ejemplo el poder ser libre al igual que todo, no solo por ser de distinta orientación sexual crean que son personas anormales, o gente que no tiene respeto por los demás, cuando el ser uno mismo sin miedo es algo que tiene que ser válido alrededor del mundo y alrededor de las empresas u organizaciones nacionales.

6.4. Datos Estadísticos

Para el desarrollo del siguiente subtema, se procedió a indagar y obtener información oportuna y datos estadísticos acerca de la discriminación laboral por motivos de orientación sexual, para lo cual se procede a realizar el respectivo análisis e interpretación.

6.4.1. Discriminación de la población LGBT en la región ecuator



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Autora: Nancy Viviana Román Vera

Interpretación y análisis de la autora:

El Ecuador posee un amplio marco jurídico de protección a los derechos humanos de las personas de diversa orientación sexual e identidad de género. A partir de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, el país ha avanzado progresivamente hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBT. La misma Ley Suprema contiene el Principio de Igualdad y no Discriminación ante la Ley, considerado también como uno de los principios jurídicos más importantes en el ámbito de la legislación internacional. Mediante la obtención de oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Este Estado promueve la no discriminación de las personas con distinta orientación sexual, ya que manifiesta que todas las personas nacen libres e iguales, esto abarca tanto en el espacio público como privado para que no exista dicha discriminación, en este caso dentro del ámbito laboral se impide cualquier acto discriminatorio.

7. Discusión

7.1.Verificación de objetivos:

En el presente subtema, se analizarán y sintetizarán los objetivos planteados previamente, dentro del proyecto de integración legalmente aprobado; donde se planteó un objetivo general y tres específicos que a continuación se va a constatar la verificación:

7.1.1. Verificación del Objetivo General.

El objetivo general constatado en el proyecto de integración legalmente aprobado es el siguiente:

“Determinar formas de erradicar la desigualdad dentro del ámbito laboral público hacia personas de distinta orientación sexual para que ya no exista discriminación para el grupo LGBTI”.

El presente objetivo general se verifica en la pregunta uno de la encuesta realizada a los profesionales del Derecho, en el cual nos afirman que la mejor manera de erradicar la desigualdad es promover en la empresa una cultura de inclusión, para que así las personas seas libres de poder expresar y mostrarse tal y cómo son antes sus compañeros de trabajo dentro de la empresa, así mismo, con el estudio doctrinario y jurídico que consta en el marco teórico con los siguientes temas de discriminación laboral, derechos vulnerados por la discriminación, el derecho al trabajo, el derecho a la vida digna, el derecho a la seguridad social, relación laboral, discriminación laboral, consecuencias sobre la comunidad LGBTI, igualdad de derechos, derechos laborales a la población LGBTI. Dicho objetivo va dirigido a todas las personas en el entorno social y lo primordial del tema, dentro de la empresa en el sector público, para que se erradique y sepa conocer que todas las personas poseen los mismos derechos tanto adentro cómo afuera de la empresa, que el acto de discriminación lo sanciona el Código Orgánico Integral Penal en su Art. 176 con una pena privativa de libertad de uno a tres años.

En este sentido, para erradicar la desigualdad en el ámbito laboral público hacia personas de distinta orientación sexual y eliminar la discriminación contra el grupo LGBTI, es fundamental

implementar un enfoque integral que incluya el desarrollo de políticas inclusivas y la promoción de un entorno laboral respetuoso. Esto implica establecer y hacer cumplir políticas antidiscriminatorias claras, así como protocolos seguros para la denuncia de acosos o actos discriminatorios. Además, es esencial llevar a cabo programas de capacitación y sensibilización que aborden prejuicios y estereotipos, fomentando la empatía y el respeto entre todos los empleados. La creación de espacios de apoyo y la celebración de la diversidad a través de eventos y campañas también son cruciales para construir una cultura organizacional inclusiva. Por último, se debe establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir el progreso hacia la igualdad y realizar ajustes necesarios para garantizar que todos los empleados, independientemente de su orientación sexual, se sientan valorados y respetados en el entorno laboral.

7.1.2. Verificación de los objetivos específicos.

El primer objetivo específico es el siguiente:

“Realizar charlas de sensibilización y concientización a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo, para concientizar a cerca de las consecuencias de la discriminación”.

Este objetivo se verifica en la pregunta número uno de la encuesta realizada la cual es: ¿Cuál cree usted que sería la forma correcta para erradicar la desigualdad dentro del ámbito laboral público? En esta pregunta existieron tres literales, lo cual el 50% señalaron que para poder concientizar a los trabajadores sobre la discriminación es bueno promover a la empresa una cultura de inclusión, ya que muchas personas causan daños psicológicos a las personas por ser de diferente orientación sexual. Estas charlas se deberá tomar en cuenta dentro de las empresas, en especial en las oficinas de talento humano, para que desde ese punto empiece la formación y aceptación de trabajo a personas con distinta orientación sexual que llegan en busca de empleo para la sustentación de gastos diarios dentro y fuera de casa, desempeño y crecimiento personal de la misma.

Además, es importante mencionar que los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo mencionaron que concientizar sobre las consecuencias de la

discriminación en el trabajo es un desafío complejo. Sugieren que se debe priorizar la inversión en programas educativos y de capacitación para dotar a todos los empleados con habilidades necesarias para sus roles, asegurando que no existan obstáculos al desarrollo profesional por motivos de género, raza, orientación sexual u otras características. Asimismo, proponen proporcionar recursos de apoyo psicológico y social específicos para empleados LGTB que puedan enfrentar dificultades adicionales debido a su identidad en el entorno laboral. También abogan por establecer sistemas sólidos para vigilar y abordar eficazmente los incidentes de discriminación y acoso basados en la orientación sexual o identidad de género.

En este sentido, destacan que la discriminación laboral por orientación sexual en el sector público es una injusticia persistente en muchas sociedades contemporáneas. Este problema no solo refleja prejuicios arraigados, sino también la ausencia de adecuadas protecciones para los derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo. Es crucial implementar políticas inclusivas y fomentar ambientes laborales libres de discriminación para asegurar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

El segundo objetivo específico es el siguiente:

“Analizar la relación que tienen las personas de las instituciones públicas hacia personas con distinta orientación sexual”.

Se puede verificar el cumplimiento de este objetivo en la pregunta número cuatro de la encuesta que es la siguiente: ¿Usted podría convivir en un ambiente laboral en el que se incluyan personas que formen parte del colectivo LGBTI? Lo cual el 100% de las personas señalaron si pudieran convivir en un ambiente laboral con personas que formen parte del colectivo LGBTI, porque se consideran personas resilientes y no tendrían problema de interactuar con otros pensamientos, creencias o culturas, así también nos presentan otro tipo de argumento, porque sin importar la orientación sexual se contribuye con la sociedad. Es un ámbito de inclusión el saber respetar, convivir en un ambiente laboral con diferentes personas, también hace énfasis en lo que está plasmado en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 11 lo cual manifiesta que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, lo cual nos da a entender que esta Ley es garantista de igualdad y que las empresas deberían ponerlo en

práctica. De igual manera, se puede evidenciar y constatar el siguiente objetivo en el estudio de casos sobre la noticia número 1 de que, a nivel laboral, la mayoría de las personas trans en Ecuador enfrenta una alarmante tasa de desempleo del 87%, impulsada por factores como la deserción escolar y la falta de apoyo familiar. Este entorno hostil se traduce en la exclusión de la comunidad trans de oportunidades laborales justas, donde muchas deben ocultar su identidad para sobrevivir. La necesidad de crear espacios seguros y fomentar la inclusión es urgente, y aunque existen propuestas legislativas para establecer cuotas laborales para personas trans, estas han sido objeto de debate, por lo cual es evidente que el sector laboral ya sea público o privado existe discriminación hacia estas personas, vulnerándoles sus derechos fundamentales; en pocas palabras la relación laboral sigue siendo discriminadora y distante hacia a este grupo.

El tercer objetivo específico es el siguiente:

“Propiciar una comunicación incluyente libre de estereotipos discriminación para el grupo LGBTI mediante el medio de comunicación radio”

Este objetivo se verifica igual dentro del marco teórico lo cual nos habla sobre los derechos laborales a la población LGBTI dentro del ámbito laboral, esto igual aplica a personas que si puedan llevar una comunicación amena , así mismo en la pregunta número cinco de la entrevista la cuál es de dar una sugerencia sobre la problemática al tema, dando cómo opiniones de los profesionales del Derecho que manifiestan que sería bueno indicar que se creen políticas antidiscriminatorias en las empresas, donde se desarrollen normas que deben regir cada empleado para no discriminar a las personas que tienen diferente orientación sexual, definir cuáles son los beneficios de cada empleado, así mismo, capacitar al talento humano sobre temas relaciones con la prevención y violencia a las personas, igualdad de derechos logrando un adecuado ambiente de trabajo, sin discriminación en razón de edad, sexo, etnia, religión y orientación sexual, para el crecimiento de la empresa sin ningún tipo de discriminación dentro de ella.

De igual modo pudo verificarse al dar una pequeña charla sobre mi tema a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo, por lo cual es importante mencionar y destacar este tipo de comunicación promueve la diversidad y la inclusión, contribuyendo a la sensibilización social y a la eliminación de prejuicios. El medio comunicativo

que es la radio, como medio masivo, tiene un gran alcance, lo que permite llegar a una audiencia amplia, fomentando una mayor aceptación y comprensión de la comunidad LGBTI. Además, una comunicación inclusiva puede dar visibilidad a voces que históricamente han sido marginadas, creando un espacio donde todos puedan ser representados de manera justa y equitativa. Sin embargo, uno de los desafíos es que algunas veces las personas podrían resistirse o reaccionar negativamente ante este tipo de contenidos, lo que podría generar controversias.

7.2.Fundamentación de Lineamientos Propositivos

Es necesario recalcar la importancia de prevenir la discriminación laboral, la cual consiste en un principio que abarca los derechos que benefician a las personas de distinta orientación sexual, es así cuando ocurre un caso de discriminación laboral sobre el colectivo LGBTI, esto se lo realiza con la finalidad de precautelar los derechos de todas las personas sin distinción alguna y evitar los mismos derechos.

Para la elaboración de la propuesta jurídica se va a realizar un enfoque doctrinario que se fundamenta en varios conceptos plasmados en el marco teórico de la investigación, entre los más importantes se destacan como primer punto la discriminación laboral, esto es un término que tiene que ver con el tema de la presente, lo cual consiste en un trato desigual hacia una persona que trabaja dentro de una empresa o institución que es tratado de forma distinta, respecto al resto de trabajadores. Las personas se ven perjudicadas profesionalmente y moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no siempre son relacionados en el desempeño laboral, la discriminación laboral sigue siendo un problema que afecta a muchos trabajadores en diferentes empresas del mundo, son exclusiones por ser diferente a las demás personas, ya sea por su raza, etnia, religión u orientación sexual. Por otra parte, también tenemos al grupo LGBTI, que es parte importante debido a que estas personas son las más discriminadas tanto en la vida cotidiana cómo en el campo laboral, dicha discriminación es causada por personas que no saben expresar o ser cuidadosos con las palabras ofensivas frente al colectivo LGBTI.

También tenemos las consecuencias al colectivo LGBTI que relaciona los términos anteriores, lo cual las consecuencias que posee la discriminación laboral para este tipo de personas son importantes y puede causar depresión, ansiedad y hasta puede causar la muerte de las personas

por el hecho de ser discriminado dentro del ámbito laboral por parte de compañeros de trabajo, el ser excluido dentro del trabajo es un problema psicológico para el colectivo.

8. Conclusiones

Una vez realizado y analizado el marco teórico, interpretación y análisis de los resultados de campo (encuestas y entrevistas), el estudio de casos y realizada la verificación de objetivos en la discusión de la presente investigación del trabajo de integración curricular, se obtienen las siguientes conclusiones que se exponen a continuación:

Primera: Se evidencia que el colectivo LGBTI puede vivir en un ambiente laboral amigable con las demás personas siempre y cuando en las empresas capaciten a sus empleados y desarrollen espacios de inclusión para este grupo de personas afectadas por la discriminación y así mismo llevar un ambiente tranquilo en el lugar del trabajo.

Segunda: Con el desarrollo del marco teórico, y con las encuestas realizadas se pudo corroborar que la discriminación laboral es un acto sancionatorio, así mismo el cual está estipulado en el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 176 que nos habla sobre la sanción que recibe las personas que causa la discriminación por ser de diferente orientación sexual.

Tercera: Gracias al desarrollo del marco teórico sobre las causas que provoca la discriminación laboral por orientación sexual, se pudo evidenciar el alto índice de problemas psicológicas y físicas que este colectivo sufre al momento de no ser aceptados por empresas para un puesto de trabajo, mismo que esto trae consigo bajo autoestima y malas actitudes por parte de este grupo.

Cuarta: En base al estudio de caso y datos estadísticos se puede evidenciar el alto grado de vulneración de derechos que están sufriendo las personas LGBT, éstas mismas que son utilizadas de burla por otro tipo de persona, incluso dentro y fuera de las jornadas de trabajo, en base a la anterior conclusión este tipo de burla causa un trastorno psicológico en este grupo colectivo.

Quinta: Con los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas, varias personas afirmaron que para erradicar la discriminación laboral se necesitan charlas de sensibilización y

concientización en el interior de las empresas, especialmente en las oficinas de talento humano para que se ahí empiece la libre expresión y el trato igualitario.

Sexta: En base a la anterior conclusión, es menester mencionar que los grupos colectivos no son una amenaza para la sociedad, el ser humano tiene que sensibilizarse con las personas de este grupo, ya que al ser excluidos provocan grandes cambios físicos y psicológicos que afecta dentro del ambiente laboral.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se estiman pertinentes presentar son las siguientes:

Primera: Se recomienda promover el desarrollo de objetivos tendientes al desarrollo profesional del colectivo LGBTI con potencial de crecimiento, superación, respeto, admiración, desempeño y seguridad dentro de las empresas públicas o entidades en conjunto con los demás trabajadores de dichas empresas.

Segunda: Establecer en las áreas de recursos humanos una inclusión laboral hacia las personas LGBTI para que no sufran de discriminación y tengan problemas con los compañeros de la empresa y tener una mirada tolerante, igualitaria y respetuosa al momento de seleccionar aspirantes a cargos dentro de la empresa.

Tercera: Estimular a las empresas para que, dentro de su personal de planta, se incluyan miembros de la comunidad LGBTI, otorgando los mismos beneficios tributarios que obtienen al contratar otras minorías, y no aceptar ningún acto discriminatorio por parte de los demás empleados.

Cuarta: Alentar y motivar por parte de los trabajadores en los logros de objetivos, proyectos o metas que estos sean en beneficio y crecimiento de la empresa, para que las personas del colectivo LGBTI, sientan que son importantes dentro de la empresa sin menoscabar a los demás.

Quinta: Se recomienda al Estado ecuatoriano promover medidas de seguridad y protección para el grupo LGBTI en caso de sufrir discriminación y acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo dentro de las instituciones públicas que dichas personas estén laborando.

Sexta: Se recomienda al inspector de trabajo el poder crear pruebas de evolución y aceptación hacia los compañeros que poseen diferente orientación sexual, de la misma forma crear salas de inclusión laboral para mejorar el ambiente de trabajo sin discriminación alguna.

9.1.Lineamientos Propositivos

En la presente investigación se analizaron casos y datos estadísticos proporcionados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, el cual demuestra que existe la discriminación por orientación sexual, puesto que, a nivel regional, en un periodo de 15 meses (enero 2013-mayo 2014) fueron asesinadas 548 personas LGBT o percibidas como tales, lo cual incluye 283 hombres gays o percibidos como tales y 282 mujeres trans o percibidas como tales. El aumento de este delito, porque en cierto se trata de un delito, delito y violación a los derechos humanos que poseemos todas las personas, incluso en espacios públicos o lugares de esparcimiento las personas LGBT han sufrido actos de discriminación y violencia. Dado estos actos discriminatorios en el Ecuador y en la mayoría de países, se debe plantear una Ley en contra de actos discriminatorios y a favor de las personas LGBT, pues como está establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su Art.11 numeral 2, el cual nos menciona que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, así mismo, que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, raza, lugar de nacimiento, sexo, orientación sexual, etc. Por lo cual, dicho todo esto es menester mencionar que la legislación mexicana nos ayudaría como guía y ejemplo en nuestro país, siendo así que el Ecuador puede tomar como ejemplo el enfoque de México al garantizar el respeto a los derechos de la comunidad LGBTIQPA+ en el ámbito de la salud, basándose en el principio de igualdad y no discriminación. En Ecuador, al igual que en México, la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos reconocen estos principios, lo que brinda una base sólida para la implementación de políticas públicas inclusivas. Adoptar medidas como el Protocolo mexicano para asegurar el acceso sin discriminación a los servicios médicos es clave para eliminar las barreras estructurales que marginan a la comunidad LGBTIQPA+ en la atención sanitaria. Estas políticas permitirían que Ecuador promueva un acceso equitativo y sin prejuicios a la salud, asegurando que la identidad de género y la orientación sexual no limiten la atención recibida.

Además, es fundamental que Ecuador también incorpore enfoques interseccionales y de género en sus políticas de salud, tal como se hace en México, para abordar las diversas realidades dentro de la comunidad LGBTIQPA+. La capacitación del personal médico es esencial para transformar las prácticas de atención y garantizar el cumplimiento de los compromisos constitucionales e

internacionales. Siguiendo el ejemplo de México, Ecuador podría implementar programas de sensibilización que fortalezcan la igualdad en el acceso a la salud. Esto ayudaría a eliminar estigmas y prejuicios dentro del sistema sanitario, asegurando que la atención médica sea inclusiva y respetuosa de los derechos humanos.

De tal manera, considero necesario que, nuestro país emplee y dicte políticas inclusivas específicamente la subsecretaría de diversidades del Ministerio de la Mujer y derechos humanos; por ejemplo, una de ellas debe estar orientada a la igualdad y no discriminación por orientación sexual, en el que el entorno laboral sea inclusivo para todos los empleados tanto del sector público y privado mediante medidas disciplinarias dirigidas hacia los responsables de actos de discriminación, así mismo se apoyara a los empleados que se integren al colectivo LGBT. Del mismo modo, estableciendo la obligatoriedad de contratar imparcialmente los servicios laborales de los mismos, integrando esto como normas que regulan las empresas del sector público, por ende, en instancias en las que se incumpla esta normativa, se aplique una multa hacia la empresa por discriminación laboral. Así mismo como parte del deber y cumplimiento de la empresa se realice charlas de concientización al menos una vez al mes, con temas relacionados a la no discriminación laboral por orientación sexual; por ejemplo, uno de los temas básicos a tratarse es lo que trata la orientación sexual y diversidad, su importancia, falsas creencias y mitos de la misma. De igual modo, explicación de los marcos legales nacionales e internacionales que protegen los derechos de las personas LGBTIQ en el ámbito laboral, como la Constitución, leyes antidiscriminatorias, y normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); pero sobre todo cómo denunciar situaciones de discriminación laboral por orientación sexual y los recursos disponibles.

Al mismo tiempo establecer vínculos de confraternidad entre compañeros de trabajo a través de actividades como incentivos a grupos de las diferentes áreas de la empresa, al igual que tarde de incorporación entre familias de quienes integran la empresa. Por ejemplo, formas en que colegas y supervisores pueden apoyar a las personas LGBTIQ y crear un entorno de trabajo más inclusivo; estrategias para intervenir cuando se detectan actitudes o comportamientos discriminatorios en el lugar de trabajo y sensibilización sobre el lenguaje inclusivo y el respeto a la privacidad de las personas.

10. Bibliografía

- Asamblea General. (23 de marzo de 1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Naciones Unidas : <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (A. Nacional, Ed.) Quito, Ecuador: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2024). *Código del Trabajo*. Lexis.
- Asamblea Nacional. (2024). *Código Orgánico Integral Penal*. (A. Nacional, Ed.) Quito, Ecuador: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2024). *Ley de seguridad social*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2024). *LEY ORGÁNICA DE COMUNICACIÓN*. Quito: LEXIS.
- Asamblea Nacional. (2024). *Ley Orgánica de Servicio Público*. (A. Nacional, Ed.) Lexis.
- Baquero, J., Sarmiento, L., y Guataquí, J. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000300231#B7
- Beauvoir, S. (2024). *CNDH México*. Día Mundial de la Diversidad Sexual: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual>
- Chavez, A. (2023). *Efectos de la discriminación laboral en la salud mental*. <https://factorialhr.co/blog/efectos-de-la-discriminacion-laboral/>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación* (Primera ed.). México. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglc lefindmkaj/https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/car
tillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf

Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo. (2022). *Tipos de Discriminación*.
<https://www.eeoc.gov/es/tipos-de-discriminacion>

Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos. (2012). *El Comité Intersindical de la
Mujer Trabajadora (CIMTRA) comprometido con la lucha contra la discriminación*. PDF

Constitución de la República del Ecuador. (2021). En A. Nacional.

Editorial Etecé. (julio de 2021). Concepto: <https://concepto.de/igualdad-de-derechos/>

Equipo editorial, E. (21 de Marzo de 2017). *Enciclopedia Humanidades*. Administración Pública:
<https://humanidades.com/administracion-publica/#objetivo-de-la-administracion-publica>

Equipo editorial, Etecé. (2021). *Enciclopedia Concepto*. Igualdad de derechos:
<https://concepto.de/igualdad-de-derechos/>

Etecé, E. (5 de Agosto de 2021). *Servidor Público*. <https://concepto.de/servidor-publico/>

EUROINNOVA. (2024). *¿Qué es la administración Pública?*
<https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-la-administracion-publica>

García, L. (2022). *EL ACOSO LABORAL O MOBBING*. España: Universo de Letras.

Gimenez, G. (2005). La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social. chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglc lefindmkaj/https://ru.iis.sociales.unam.mx/bitstream/I
IS/5259/1/03gimenez.pdf

Granja, N. (2006). *Fundamentos de Derecho Administrativo* (Quinta ed.). Ecuador: Jurídica del
Ecuador.

- Guerrero, O. (2019). *Principios de administración pública. Colección INAP* (Primera ed.). México: DR © 2019. Instituto Nacional de Administración Pública, A. C.
- Guerrero, O. (2022). Administración Pública: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-administracion-publica-segun-autores>
- Laferriere, F. (2011). *Las funciones de la administración pública central en el derecho francés.* (A. I. Administrativo, Ed.) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/aida/cont/9/art/art4.pdf
- Lopez, N. (2004). *El Procedimiento previo a la Destitución de Empleados Públicos.* (L. B. Marín, Ed.) Quito, Ecuador.
- Maquiavelo, N. (1971). *El príncipe, Obras Políticas.* La Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Mayorga, J. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral* (Primera ed.). Cuenca, Ecuador: Ediciones CARPOL.
- Montalvo, L. (2016). El despido ineficaz implica que, aunque un empleador haya tomado la decisión de separar a una trabajadora embarazada, o por motivos que se deriven del mismo, dicha acción carece de validez legal, debido a su naturaleza discriminatoria.
- Naciones Unidas. (2018). *Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley.* <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- Naciones Unidas. (2021). *La igualdad es el corazón de los derechos humanos.* <https://www.ohchr.org/es/2022/01/equality-heart-human-rights#:~:text=La%20igualdad%20es%20fundamental%20para,M%C3%A1s%20bien%20C%20todo%20lo%20contrario.>

- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2013). *ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf
- Ochoa, G. (1987). *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador* (Cuarta ed.). Editorial Juridica.
- Piñas, L., Viteri, B., y Alvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Scielo*.
- Principios de Yogyakarta. (2007). *PRINCIPIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Pulla, M. (2016). *El Despido Ineficaz en la Legislacion Ecuatoriana*. Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25305/1/tesis.pdf>
- Rodriguez, J., y Zambrano, M. (2016). *MATRIZ DE DIMENSIONAMIENTO PARA MEJORAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE JUNÍN*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/469/1/TAP71.pdf
- Rojas, P. (2015). *Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú*. PDF

11. Anexos

Anexo N°.1 Formato de encuesta a Profesionales del Derecho.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“LA ORIENTACIÓN SEXUAL ES MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de ENCUESTA, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál cree usted que sería la forma correcta para erradicar la desigualdad dentro del ámbito laboral público?

- a) Promover la empresa una cultura de inclusión.
- b) Respetar la orientación sexual de los demás.

c) Crear espacios de inclusión.

¿Por qué?

.....
.....

2. ¿Cree usted que es ilegal ser discriminado o acosado en el trabajo debido a la orientación sexual o identidad de género?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....

3. ¿Cree usted que ser discriminado por razones de orientación sexual es una forma de acoso laboral?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....

4. ¿Usted podría convivir en un ambiente laboral en el que se incluyan personas que formen parte del colectivo LGBT?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
5. ¿Cree usted que las empresas se fijan más en la orientación sexual que en los currículos de las personas?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....

6. ¿Considera usted que la discriminación por razones orientación sexual contribuye al alto índice de desempleo dentro del colectivo LGBT?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....

Gracias por su colaboración

Anexo N°.2 Formato de entrevista a Profesionales del Derecho.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“LA ORIENTACIÓN SEXUAL ES MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de ENTREVISTA, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

CUESTIONARIO

1. ¿Qué opinión le merece que la orientación sexual sea motivo de discriminación laboral en el sector público?

.....
.....
.....

2. ¿Quién puede presentar cargos por discriminación laboral?

.....
.....
.....

3. ¿Podría usted indicar las consecuencias que puede traer la discriminación laboral?

.....
.....
.....

4. ¿Cree usted que por ser de distinta orientación sexual no merecen ser tratados de la misma manera que los demás dentro del ámbito laboral?

.....
.....
.....

5. ¿Qué sugerencia daría usted frente al problema planteado?

.....
.....
.....

Gracias por su colaboración



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DEL CANTÓN ZAPOTILLO**

Zapotillo-Loja-Ecuador

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
ZAPOTILLO**

ING. HAYDÉE OFELIA ESPARZA MORILLO

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO

CERTIFICO:

Que, la señorita Nancy Viviana Román Vera, con cédula de ciudadanía No. 1105334286, ha impartido charlas de sensibilización y concientización a los funcionarios públicos que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zapotillo, con el tema: "LA ORIENTACIÓN SEXUAL, MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO", durante los días 29, 30 y 31 de mayo de 2023.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente certificación en lo que considere necesario.

Zapotillo, 05 de Junio de 2023

ING. HAYDÉE ESPARZA MORILLO

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ZAPOTILLO



Trabajando para crecer **ADMINISTRACION 2023 - 2027**