



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la  
Educación**

**Escuela de Psicología Organizacional**

**“POLÍTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL QUE  
GARANTICEN LA INCLUSIÓN, IGUALDAD Y  
PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN LGBTI: CASO  
PREFECTURA DEL AZUAY”**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de  
Psicólogo Organizacional**

**Autor: Bernardo Israel Pesantez Beltrán**

**Directora: Amada Cesibel Ochoa Pineda PhD**

**Cuenca, Ecuador - 2018**

## **DEDICATORIA**

Con total aprecio y admiración dedico este trabajo de titulación a mi querida Madre Gladys Beltrán, quien, siendo madre y padre a la vez, con el fruto de su esfuerzo y su amor ha sabido sacarme adelante sin importar las circunstancias.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante a pesar de las caídas y por ayudarme a cumplir mis sueños.

A mi Madre, a quien agradezco por su apoyo incondicional.

A la Universidad del Azuay por nutrirme de conocimientos, herramientas y enseñanzas que me servirán en mi vida profesional y personal.

A mi querida directora de tesis Cesibel Ochoa PhD, por brindarme su experiencia de una manera amable, para poder culminar mi proyecto.

A todos los participantes del estudio, porque sin su aporte no se hubiera podido realizar el trabajo, que ha representado un reto social.

## RESUMEN

La inclusión laboral equitativa es todavía un reto en el Ecuador. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de la población LGBTI en la Prefectura del Azuay. Tuvo un enfoque mixto con un corte descriptivo, exploratorio y transversal. La población estuvo compuesta por directores departamentales, personal de cargos medios y personas LGBTI. Los resultados demostraron una baja inserción laboral de minorías sexuales, debido a su orientación sexual y resultante de los prejuicios y suposiciones erradas hacia este grupo. Se aprecia que aún existe discriminación sexual y desconocimiento de los derechos laborales, que ha entorpecido la promoción laboral de la comunidad LGBTI. Se recomienda implementar estrategias institucionales y políticas que fomenten la inclusión y eviten el discrimen.

**Palabras claves:** inserción laboral, diversidades sexuales, discriminación, estrategias institucionales, inclusión, igualdad.

## ABSTRACT

Equitable labor inclusion is still a challenge in Ecuador. For this reason, the objective of this research was to analyze the labor insertion processes of the LGBTI population in the Prefecture of Azuay. It had a mixed approach with a descriptive, exploratory and transversal cut. The population was composed of departmental directors, middle-level staff and LGBTI people. The results showed a low labor insertion of sexual minorities due to their sexual orientation, prejudices and wrong assumptions towards this group. It was appreciated that there was sexual discrimination and lack of knowledge about labor rights, which has hampered the labor promotion of the LGBTI community. It was recommended to implement institutional strategies and policies that encourage inclusion and avoid discrimination.

**Keywords:** labor insertion, sexual diversities, discrimination, institutional strategies, inclusion, equality.



Translated by  
Ing. Paul Arpi

# ÍNDICE

## Índice de contenido

<b>CAPÍTULO 1: INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL</b> .....	1
1.1 Sociedad diversa.....	1
1.1.1 Orientación Sexual .....	2
1.1.2 Identidad de Género .....	3
1.1.3 Identidad sexual.....	4
1.2 La homosexualidad. ¿Naturaleza o Enfermedad mental? .....	4
1.2.1 La homosexualidad en el Ecuador.....	5
1.3 Vulnerabilidad Social en la población LGBTI.....	5
1.3.1 La Discriminación como parte de la vulneración social.....	7
1.3.1 De Vulneración a Reconocimiento Social.....	8
1.3.2 Reconocimiento social al derecho laboral de las personas LGBTI, ¿teoría o práctica?....	9
1.4 La inserción laboral de personas LGBTI .....	11
1.4.1 ¿Qué implica ser lesbiana, gay, bisexual, trans o inter en el ámbito laboral? .....	11
1.4.2 La Población LGBTI es digna de un trabajo ¿formal o informal? .....	12
1.4.2.1 El anhelado trabajo decente y trabajo digno. ....	13
1.4.3 La importancia de la calidad de vida laboral.....	14
1.4.3.1 Factores que garantizan la calidad de vida laboral .....	15
1.4.4. La odisea en el proceso de selección, ¿subsistema discriminador o inclusivo? .....	20
1.5 Enfoque de inclusión LGBTI en el ámbito organizacional .....	21
1.5.1 Estrategias empresariales para la inserción de personas LGBTI.....	23
1.6 Marco jurídico .....	24
Conclusiones.....	25
<b>CAPÍTULO 2 : METODOLOGÍA Y ANALISIS DE RESULTADOS</b> .....	26
2.2 Diseño .....	26
2.3 Participantes .....	27
2.3.1 Criterios de inclusión .....	27
2.3.2 Criterios de exclusión.....	27
2.4 Consideraciones éticas .....	27
2.5 Instrumentos .....	27
2.5.1 Encuesta .....	28

2.5.2 Entrevista.....	28
2.5.3 Grupo Focal.....	29
2.6 Procedimiento.....	29
2.6.1 Fase 1: Permisos.....	30
2.6.2 Fase 2: Inducción .....	30
2.6.3 Fase 3: Cronograma .....	30
2.6.4 Fase 4: Encuesta.....	30
2.6.5 Fase 5: Entrevista .....	30
2.6.6 Fase 6: Grupo focal .....	31
2.6.7 Fase 7: Análisis .....	31
2.6.8 Fase 8: Resultados.....	31
2.6.9 Fase 9: Informe.....	31
2.7 Supuestos y riesgos.....	31
<b>Conclusiones.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO 3 : ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....</b>	<b>32</b>
3.1 Datos y resultado de las encuestas.....	32
3.2 Datos y resultados de las entrevistas .....	46
3.3 Datos y resultados de los grupos focales.....	55
3.4 Resultados generales .....	61
<b>CAPÍTULO 4: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>68</b>
4.1.1 Procesos e instrumentos para la selección de personal .....	68
4.1.2 Acciones concretas que realiza la prefectura para integrar a personas LGBTI.....	69
4.1.3 Percepciones del proceso de inserción laboral de las personas LGBTI que se encuentran trabajando en la prefectura .....	70
4.1.4 Proponer un programa para fomentar valores igualitarios y no discriminatorios por sexo/genero .....	72
4.1.4.1 Propuesta .....	73
4.2 Conclusiones generales .....	74
4.3 Recomendaciones.....	75
Referencias .....	76

## Índice de tablas

Tabla 1. Tipos de discriminación. Estudio de Discriminación del Colectivo LGBTI y sus efectos en el entorno laboral.....	7
Tabla 2. Trabajo digno y decente en las políticas públicas.....	14
Tabla 3. Factores que garantizan la calidad de vida laboral.....	16
Tabla 4. Estrategias inclusivas Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial.....	24
Tabla 5. Instrumentos utilizados para la recolección de datos.....	30
Tabla 6. Datos de identificación de los participantes de las entrevistas.....	50
Tabla 7. Temas tratados en el grupo focal.....	59
Tabla 8. Edad de los participantes del estudio.....	65
Tabla 9. Orientación sexual de los participantes del estudio.....	65
Tabla 10. Sexo de los participantes del estudio.....	66
Tabla 11. Selección de personal/encuesta.....	66
Tabla 12. Programas de inserción laboral LGBTI/encuesta.....	68
Tabla 13. Inclusión laboral LGBTI/encuesta.....	69
Tabla 14. Categorías del análisis del discurso de la entrevista.....	70
Tabla 15. Categorías del análisis del discurso del grupo focal.....	71
Tabla 16. Propuesta.....	78

## Índice de figuras

Figura 1. Modelo práctico para gestionar inclusión.....	23
Figura 2. Fases del proceso.....	32
Figura 3. Sexo de los participantes.....	35
Figura 4. Rango de edad de los participantes.....	36
Figura 5. La homosexualidad como fenómeno social.....	36
Figura 6. Causas del origen de la homosexualidad.....	37
Figura 7. Percepción de la discriminación sexual en la comunidad LGBTI.....	38

Figura 8. Calificación a la comunidad LGBTI.....	39
Figura 9. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Gay.....	40
Figura 10. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Lesbiana.....	41
Figura 11. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Bisexual.....	41
Figura 12. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Transgénero.....	42
Figura 13. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Transexual.....	42
Figura 14. Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Intersexual.....	43
Figura 15. Contrataría a personal LGBTI.....	43
Figura 16. Razones por las cuales contrataría.....	44
Figura 17. Provocarían dificultades las personas LGBTI en el trabajo.....	45
Figura 18. Ha contratado personal LGBTI.....	46
Figura 19. Conoce los derechos de la población LGBTI.....	47
Figura 20. Política interna para la no discriminación.....	47
Figura 21. Conoce programas para la inclusión laboral.....	48
Figura 22. Le han proporcionado charlas sobre la temática LGBTI.....	48
Figura 23. Trabajaría para un reglamento interno con la finalidad de la inclusión LGBTI.....	49
Figura 24. Selección de personal/entrevista.....	66
Figura 25. Selección de personal/grupo focal.....	67
Figura 26. Programas de inserción laboral LGBTI/entrevista.....	68
Figura 27. Programas de inserción laboral LGBTI/grupo focal.....	68
Figura 28. Inclusión laboral LGBTI/entrevista.....	70
Figura 29. Inclusión laboral LGBTI/grupo focal.....	70

## INTRODUCCIÓN

Una de las principales problemáticas existentes en el Ecuador es la vulneración de los derechos de los grupos minoritarios, entre ellos de las personas LGBTI. Esta vulneración acarrea que estas personas no puedan ingresar a un puesto de trabajo digno y decente, para poder cubrir sus necesidades básicas y su realización personal, esta discriminación o exclusión laboral genera uno de los mayores obstáculos para una vida digna (Lavin, 2016).

La inserción laboral es el concepto que engloba a los diversos procesos de inclusión de las personas en general a una actividad laboral económica. En la actualidad, los grupos minoritarios siguen siendo tratados de forma desigual, debido a los estereotipos (Blanco & Gutiérrez, 1996). Aunque en el Ecuador existen políticas en pro de la comunidad LGBTI, en varios ámbitos, aún son deficientes, especialmente, en el sector laboral (Lavin, 2016).

En el desarrollo de este trabajo se describirá la realidad que experimenta la comunidad LGBTI, en relación con la garantía de los derechos, y cómo una entidad pública actúa frente a esta problemática. Es evidente que dicha comunidad posee una serie de obstáculos. Como es de suponer, este estudio no pretende analizar todos los aspectos de vulneración de derechos, se circunscribe a lo que atañe a la materia laboral tanto en el marco teórico, como en los resultados obtenidos.

Teniendo en cuenta lo referido, este estudio analiza los procesos de inserción laboral de la población LGBTI en la prefectura del Azuay, a través de una metodología mixta con un diseño no experimental de tipo transversal, con herramientas de recolección de datos cualitativos como la entrevista, grupo focal y cuantitativo como la encuesta. Es así como esta investigación se estructura en cuatro capítulos: En el Capítulo 1, se puede observar la base teórica de la investigación, sus fundamentos científicos además de los diferentes puntos de vista sobre la temática y la búsqueda en un contexto nacional e internacional. En el capítulo 2, se detalla la metodología que se empleó en la investigación, la manera en la que se recolectaron los datos, etc. En el capítulo 3, se presentan los resultados obtenidos a través de figuras y tablas obtenidos de las fases cuantitativa y cualitativa. Finalmente, se

presenta un apartado con la discusión de nuestros principales hallazgos y una propuesta para mejorar la inserción laboral de personal LGBTI.

Es concluyente e indudable la importancia de la inserción laboral de los individuos, para su realización personal o simplemente para poder sustentar sus necesidades básicas y la de sus seres queridos; es necesario por eso romper la concepción tradicional religiosa la cual no da paso a comprender la perspectiva o enfoque de género dirigido hacia las diversidades sexuales, dando apertura así, a que dicha problemática se siga extendiendo y provocando en los grupos minoritarios un sistema no equitativo ni justo en el ámbito laboral.

# CAPÍTULO 1

## INSERCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL

En este capítulo se abordará la base teórica del estudio, se indagará sobre la temática de la inserción laboral de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diferentes de las heteronormadas. Este capítulo comienza con un análisis de las diversidades, abordando conceptos como orientación e identidad sexual, hasta la discriminación presente en el ámbito laboral en un contexto nacional.

### 1.1. Sociedad diversa

Los conceptos de la orientación sexual e identidad de género, históricamente, a finales del siglo XIX se han construido desde la patologización, la exclusión y la marginación (Foucault, 1976).

La concepción de una lógica binaria, la de mujer/hombre, mujer/femenino y hombre/masculino, genera una simbolización de todos los aspectos de la vida, esto abre paso a los estereotipos en donde el sexo tiene que ser congruente con el género, y si no es de esa forma es tachando como “no correcto” (Lamas, 2002).

La incoherencia que existe entre el sexo y género, desde una perspectiva tradicional o religiosa ha generado brechas en la vulneración de los derechos; esta incoherencia tiene que ver con su apariencia externa, es decir la manera como ellos se representan, rompiendo estereotipos y esquemas establecidos por la sociedad (Salín, 2015).

La manera de autopercepción o auto-representación que poseen los seres humanos es de acuerdo a la forma en la que persona se identifica, ya sea en su forma de vestir o su forma de comportarse independiente del sexo biológico, es decir, la manera en la que la persona se sienta cómoda e identificada, así sea con rasgos o comportamientos del género opuesto (Salín, 2015). Es por eso que esta estabilidad de la ideología binaria, no es clara, debido a que la construcción de un hombre no dará como resultado cuerpos masculinos solamente, o decir que las mujeres se interpretan solo con cuerpos femeninos (Butler, 2007). Es por eso que algunos autores reconocen la diversidad sexual, abriendo paso a cuerpos diversos

donde las mujeres no solamente pueden ser femeninas; autores hablan sobre la diversidad sexual como la condición de ser diverso, es decir, al hecho de ser diferente y desigual, y sugiere una distancia respecto de “la normal”, que es la heterosexualidad (Weeks, 2000).

Para el entendimiento y la identificación de la sociedad, el colectivo se representa con el acrónimo LGBTI que son siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (este término se refiere también a colectivos transgéneros, transexuales y travestis,) e intersexuales (Naciones Unidas, 2013).

A continuación, se resume de manera esquemática los conceptos que se utilizan a la hora de hablar de diversidades sexuales.

### **1.1.1 Orientación Sexual**

La orientación sexual es independiente a la identidad de género (Lamas, 2002), se entiende por el “alcance de cada individuo en sentir atracción sexual, emocional y afectiva por individuos de su mismo género, de diferente al suyo o de más de un género, también mantienen relaciones íntimas con estas personas (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 6).

Se conoce que existe una amplia variedad de posibilidades de orientaciones sexuales como representación de la atracción o afecto por las demás personas, y la más aceptada socialmente es la “heterosexualidad”, dejando de lado otras orientaciones del deseo como la homosexualidad, bisexualidad, etc., por considerarlas patológicas (Katchadourian, 1998). A continuación, se detallará brevemente cada una de las orientaciones del deseo.

**Heterosexualidad:** La atracción afectiva, emocional o sexual hacia personas del sexo opuesto, fue anunciada por primera vez en 1892 por el médico James G. Kiernan, en su artículo sobre la “Perversión Sexual” en donde expone que la heterosexualidad es un apetito normal, mientras que la homosexualidad uno anormal.

**Bisexualidad:** Corresponde a todas las personas que poseen algún tipo de atracción afectiva o sexual expresada hacia personas de distinto sexo o el mismo (Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo, 2016).

**Pansexualidad:** Define a las personas que se caracterizan por sentir atracción afectiva o sexual hacia personas independiente de su sexo o género (Belous, 2016).

**Asexualidad:** Se conoce como la ausencia de atracción sexual hacia los demás (Crooks, 2016).

**Homosexualidad:** Este concepto se presentará detalladamente más adelante.

Una vez conceptualizadas las cinco orientaciones sexuales socialmente conocidas se expondrá la identidad de género y sus tipos.

### **1.1.2 Identidad de Género**

La identidad de género es independiente del sexo biológico o la orientación sexual (Lamas, 2002). Es la experiencia interna y personal del género tal como cada individuo lo siente, la cual no necesariamente corresponde a su sexo al momento de nacer, esto también incluye modificaciones corporales (a través de intervenciones quirúrgicas siempre que la decisión haya sido escogida libremente) y otras expresiones de género, como por ejemplo la vestimenta, los ademanes, la manera de actuar entre otros (Principios de Yogyakarta, 2006).

Esto corresponde a la identidad psicológica y social; en la mayoría de las personas, la identidad de género es correspondiente con el sexo biológico de la persona (sus genitales y sistemas hormonales); pero en algunas personas, la identidad de género es diferente a su sexo biológico (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016).

Seguidamente se conceptualizarán los tipos de identidad de género.

**Cisgénero:** Hace referencia para definir aquellas personas cuya identidad de género es congruente con el sexo asignado al nacer (Gates, 2011). Es decir, en otras palabras, si el individuo nació varón, este se identifica con el género masculino.

**Transgénero:** Es un término antagónico al anterior, y corresponde a hombres o mujeres, cuya identidad de género no corresponde a su sexo biológico. No conciben la idea de la intervención quirúrgica para la reasignación de sexo, por el hecho de que no sienten rechazo por sus genitales, pero si presentan modificaciones en su canon estético (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016).

**Travestismo:** Corresponde a la práctica de utilizar prendas de vestir del otro género, esto puede referirse a una atracción o fetiche al momento de utilizar dichas prendas (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016).

**Transformismo:** Corresponde a decisión de vestirse con prendas del sexo opuesto, por fines artísticos, estos pueden ser heterosexuales, homosexuales, bisexuales o trans (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016).

### 1.1.3 Identidad sexual

Este término sugiere a la idea que posee la persona sobre si sentirse hombre o mujer, en base de a sus características físicas o biológicas (Jayme & Sau, 1996). A continuación, las identidades sexuales más polémicas:

**Transexualidad:** Los hombres y mujeres transexuales, son aquellas personas que empiezan cambios físicos a través de intervenciones quirúrgicas, que poco a poco le alejan de su sexo biológico, además tratan de asociarse al otro género biológicamente con una reasignación de sexo (Consejo Cantonal de Cuenca, 2016).

**Intersexualidad:** Son las situaciones en las que el cuerpo de un individuo varía en cuanto al estándar de un cuerpo femenino o masculino culturalmente vigente, a estas personas se las denominaba como la figura mitológica “Hermafrodita”, las personas que poseía ambos sexos (pene y vagina), pero en la actualidad son representadas como personas intersex (Cabral & Benzur, 2005).

Esclarecido los principales conceptos de las diversidades sexuales se procederá a profundizar la temática del estudio.

## 1.2. La homosexualidad. ¿Naturaleza o Enfermedad mental?

Más concretamente, el término de la homosexualidad aparece a finales del siglo XIX como un concepto médico-psiquiátrico asociado a la perversión sexual (Sgreccia, 2002). La homosexualidad, en ese entonces, era una anomalía, una desviación afectiva y sexual con personas del mismo sexo (Cesari, 1998). En el año de 1973 la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) decidió quitar la homosexualidad del Manual de Diagnóstico de los Trastornos Mentales (DSM) y aceleró el rechazo de toda ley discriminatoria contra

personas del colectivo LGBTI, esta acción se dio tras una completa revisión científica en relación a la temática (Lantigua, 2005). En este contexto, es evidente que la homosexualidad se presenta no solo en seres humanos, también se presenta en todas las variedades de animales (Vasey, 1995). Por lo tanto, es una conducta prevalente en los seres vivos. Pero pese a ello, hubieron autores que afirmaban que la homosexualidad representaba una amenaza social, para los estereotipos de género que existen tanto para los hombres como para las mujeres (Castañeda, 1999).

### **1.2.1. La homosexualidad en el Ecuador**

En la República del Ecuador, la homosexualidad se volvió legal desde el año de 1997, cuando el Tribunal Constitucional abolió el Art. 516 del Código Penal en el que criminalizaba la actividad sexual entre personas del mismo sexo, con una pena de hasta 8 años (Salgado, 2004).

Sin embargo, en el Ecuador se ha generado logros emblemáticos para la comunidad LGBTI, dentro de las normativas vigentes que amparan a los mismos. Esos logros emblemáticos han sido trabajados directamente entre sociedad civil LGBTI y la Presidencia de la República en el año 2013. La reunión generó el acuerdo 21525, cuyas prioridades se encuentran derechos en políticas públicas y demandas sociales de las poblaciones LGBTI en Salud, Educación, Empleo, Justicia y Ciudadanía LGBTI (Rodríguez, 2016).

Pero la discriminación, la exclusión y el rechazo son variables que aún siguen existiendo dentro de la sociedad; esto ocasiona que los derechos de las personas LGBTI, sean vulnerables, ocasionando malestar en su cotidianidad (Fundación ESQUEL, 2013).

### **1.3. Vulnerabilidad Social en la población LGBTI**

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2013, realizó el primer estudio de caso sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Cumplimiento de Derechos de la Población LGBTI en el Ecuador. Dicho estudio de caso contó con la participación de 2.805 personas LGBTI, entre ellos 662 Lesbianas, 818 Gays, 446 Bisexuales, 800 Trans-femeninas, 35 Trans-masculinos, 40 Transexuales y 4 Otros.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

### Ámbito laboral

- 34% Personas LGBTI poseen un trabajo decente.
- 51% Personas LGBTI perciben un salario menor a 375 dólares
- 86,2% Personas Económicamente Activas
  - 94,5% Personas Ocupadas
    - 49,5% Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio.
  - 5.5% Personas Desocupadas
- 13,8% Personas Económicamente Inactivas

### Ámbito educativo

- 40,6% Personas LGBTI que al menos cursaron un año universitario
- 37,1% Personas LGBTI que obtuvieron su bachillerato
- 13,8% Personas LGBTI que posee una educación básica.
- 1,9% Personas LGBTI han obtenido un postgrado.

La Organización Internacional de Trabajo señala que la población LGBTI tiene mayores dificultades de ingresar a un trabajo, se les ha negado la capacitación y reciben salarios inferiores ante las personas heterosexuales (2015).

Eso quiere decir que la discriminación y exclusión a la inserción laboral ya sea por el color de piel, clase social, identidad cultural y sobre todo identidad de género y la orientación sexual sigue existiendo; esto se puede evidenciar en un estudio que dio como resultado que las jóvenes lesbianas tienen menores ingresos personales que las mujeres heterosexuales, reportan también dificultad para encontrar un trabajo, y sobre todo la insatisfacción en su vida económica (Carpenter, 2008).

Autores como Becker quien formuló el “modelo del gusto por la discriminación”, el cual se entiende como una preferencia que el empresario discriminador está dispuesto a asumir, en este caso con la población LGBT (Becker, 1997), existen también otros focos de discriminación en todas las organizaciones, Higua habla sobre que el gusto de discriminar también surge de los empleados y de los consumidores, habla además sobre la presencia de

los grupos mayoritarios, que tienen prejuicios hacia grupos minoritarios por laborar con ellos (Higua, 2014).

Por otra parte, existen autores en contra del modelo de Becker, como Phelps, el cual menciona que, para la contratación laboral se debería basar en la productividad del trabajo, mas no en características como la etnia, sexo entre otros (Phelps, 1992).

### 1.3.1 La Discriminación como parte de la vulneración social

La discriminación es definida como una acción negativa o condescendiente dirigida a miembros de ciertos grupos (Franzoi, 2007). A continuación, los tipos de discriminación: (ver Tabla 1.)

Tabla 1.  
*Tipos de discriminación. Estudio de Discriminación del Colectivo LGBTI y sus efectos en el entorno laboral.*

Tipos de discriminación	
Tipología 1	Tipología 2
<p><b>Discriminación Directa</b></p> <p>Situación en la que se encuentra una persona que es, ha estado o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género o la expresión de género, de una manera menos favorable que otra en situación análoga.</p> <p><b>Discriminación Indirecta</b></p> <p>“Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutra pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros o intersexuales una desventaja particular respecto a personas que no lo son”.</p> <p>Al ser una discriminación encubierta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos que produce para el colectivo discriminado</p>	<p><b>Vejação</b></p> <p>Infracción castigada como falta que consiste en amenazar, perseguir, perjudicar o hacer sufrir a alguien.</p> <p><b>Acoso por Razón de Orientación Sexual o por Identidad de Género</b></p> <p>Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género de una persona que como finalidad provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.</p> <p><b>Discriminación por Error</b></p> <p>Situación en que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, como consecuencia de una apreciación errónea.</p> <p><b>Discriminación por Asociación</b></p> <p>Situación que sufre una persona cuando es objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género como consecuencia de su relación con una persona perteneciente al colectivo LGTBI.”</p>

Adaptación de Lopez, 2016. Elaboración propia

Como se mostró en la tabla anterior, la población LGBTI está a expensas de ser discriminada, Helminiak menciona que muy a menudo lo que ocasiona la discriminación laboral, es la percepción de la creencia social en donde lo “normal” es únicamente ser heterosexual, y además las ideas preconcebidas sobre la apariencia y manera de actuar que deben tener un hombre o una mujer. Las víctimas de discriminación son con frecuencia mujeres percibidas como masculinas u hombres percibidos como afeminados. Los trabajadores LGBTI declararon que fueron invadidos con preguntas sobre su vida privada y el cuestionamiento de por qué no eran heterosexuales, además también muchas personas LGBTI explicaron que debían demostrar su feminidad o masculinidad para que sean aceptados en su lugar de trabajo (Helminiak, 2003).

### **1.3.1. De la vulneración al reconocimiento social**

Las manifestaciones concretas de la vulnerabilidad social se van a expresar a través de indicadores como la falta de participación en la vida social, económica, política y cultural debido a la carencia de derechos, recursos y capacidades básicas (acceso a la legalidad, al mercado laboral, a la educación, a las tecnologías de la información, a los sistemas de salud y protección social, a la seguridad ciudadana) que hacen posible una participación social plena (Castel, 1997).

Fraser, explica que la comunidad LGBTI sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, marcado por un entorno de injusticia fundamental y conflicto que implica la lucha por el reconocimiento de esta población; ese no reconocimiento se basa en la percepción que tienen los seres humanos, al momento de creer solamente en la heteronormatividad (Fraser, 1997), dicha heteronormatividad aprueba que lo normal, es lo más frecuente y por otro lado lo menos frecuente se convierte en lo anormal y no sigue la norma establecida (Escobar, 2007).

Como aporte adicional Fraser debate que existen dos tipos de concepción para que se produzca este no reconocimiento; entre ellas están la injusticia socio-económica y la injusticia cultural o simbólica, la primera hace referencia a la explotación, la marginación económica y la privación de los bienes materiales indispensables para llevar una vida digna; la segunda corresponde a la dominación cultural, el irrespeto y la exclusión (Fraser, 1997).

Para el reconocimiento es necesario el diseño de políticas públicas destinadas a la sensibilización y formación de funcionarios, operadores de justicia y la sociedad en general, principalmente en el desarrollo de programas dirigidos a combatir la discriminación por prejuicios o estereotipos contra de la población LGBTI, estos programas deben garantizar la prevención, sanción y reparación de actos discriminatorios o de violencia (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2015).

### **1.3.2. Reconocimiento social al derecho laboral de las personas LGBTI, ¿teoría o práctica?**

“El ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer”  
(Nikken, 1994).

Los órganos tanto internacionales como nacionales que velan por el bienestar de los seres humanos han impuesto leyes en pro del beneficio de los demás, las mismas están vigentes en el Ecuador y son las siguientes:

El Art.23 de la declaración de los Derechos Humanos específica que:

1. Todos los seres humanos poseen el derecho a trabajar, y a la libre elección del mismo en condiciones equitativas, satisfactoria y de protección contra el desempleo.
2. No debe existir discriminación alguna para el derecho laboral.
3. Todos tiene derecho a una remuneración satisfactoria para cubrir sus necesidades básicas.

Con lo expuesto en el artículo anterior, Mundlak define que existen tres componentes del derecho laboral (2007):

- a) Libertad de elección a ejercer una profesión.
- b) Obligatoriedad por parte del estado a que las personas tengan trabajo.
- c) Trabajo digno.

Teóricamente deberían ser cumplidos, pero en la práctica se demuestra lo contrario por el simple hecho de que el estado aun no puede garantizar un puesto de trabajo a la mayoría de individuos y es por eso que la tasa de desempleo sigue creciendo, es importante

recalcar que el estado no ha fortalecido la inclusión de personas LGBTI dentro de un puesto digno de trabajo, y esta brecha cada vez es más grande (Salgado, 2004).

En el contexto nacional existen leyes que garantizan los derechos humanos de las personas, a continuación, se detallara dicho artículo:

Art. 35 establece que:

El trabajo es deber social y un derecho para la realización personal y la economía de la persona. El estado garantizara a las personas trabajadoras el goce de una vida decorosa, retribuciones y remuneración justas.

Los derechos laborales forman indiscutiblemente parte de los derechos humanos fundamentales y están establecidos por la constitución de cada país y por normas internacionales con (Ermida, 2010).

Estos derechos se definen como:

- a) Privilegios fundamentales que el ser humano posee, y estos se deben garantizar (Hernández & Fuentes, 1991).
- b) Son derechos innatos y con ellos se desarrolla la dignidad y el valor de los individuos (Oestreich & Sommermann, 1992).
- c) Son instrumentos de respeto a la dignidad de todos los individuos, son amparados por el poder político y garantizados por el estado (Bustamante & González, 1992).

La OIT anuncia que todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza entre otros, tienen el derecho a su desarrollo espiritual, bienestar material, seguridad económica e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Los derechos laborales forman parte de los derechos humanos y existen leyes en la constitución y a su vez normas internacionales (Ermida, 2010).

Dichas leyes están establecidas para asegurar a la población del mundo, pero sigue perdurando la discriminación a la que los grupos minoritarios, porque tienen problemas que limitan el acceso a un trabajo o más bien sufren segregación por parte de personas que laboran en el institución (Jurado, 2016).

## **1.4. La inserción laboral de personas LGBTI**

El término de inserción laboral, reside en ofrecer un acompañamiento a individuos que están en un entorno de discriminación y exclusión laboral, con el fin de ingresar al mercado laboral, este mercado laboral brinda un trabajo, el mismo que permite al individuo acceder a un vida económicamente activa, desarrollándose dentro de un contexto productivo (Gutiérrez, Cacao, & Ormaza, 2017), el trabajo es comprendido como el transcurso en el cual un individuo ingresa a un puesto de trabajo estable, como un proceso donde la participación activa del individuo sea a través de la realización de las funciones (Jurado, 2016).

El trabajo es sin duda la parte más importante para garantizar la seguridad a corto y largo plazo, además es un derecho humano establecido por la ley, que como deber debe generar condiciones propicias de seguridad social.

En el año 2007, la Organización Internacional de Trabajo demostró en un informe que la discriminación laboral “no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, y a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales-sociales dominantes” (OIT, 2007).

Existen estudios diversos que han afirmado que las personas LGBTI tienen salarios inferiores, no cuentan con oportunidades de empleo en relación con las personas heterosexuales además de poseer condiciones de vida deplorables (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, 2016).

### **1.4.1. ¿Qué implica ser lesbiana, gay, bisexual, trans o inter en el ámbito laboral?**

Las personas pertenecientes a la población LGBTI, que hacen visible su identidad de género u orientación sexual, en el ámbito laboral, se ven expuestas a burlas o actos discriminatorios, pero a más de eso, maltrato o acoso laboral por parte de los integrantes de la organización, eso se debe a identificarse con una sexualidad no hegemónica, y se enfrentan a un doble estándar de evaluación, eso quiere decir que tienen que ser buenos trabajadores, aun siendo LGBTI (Maddaleno & Canevaro, 2016).

En Ecuador como en muchos países latinoamericanos, la orientación sexual o identidad de género es cuestionada, ya que se ha enseñado generación tras generación que lo que es

diferente a la dicotomía hombre-masculino o mujer-femenino, es algo malo a pesar de los muchos avances que se han conseguido en los últimos tiempos (ACNUR, 2012), esto provoca un rechazo hacia la comunidad LGTBI, el que se expresa a través de actitudes o comportamientos homofóbicos, esto relacionado con el ámbito laboral produce estereotipos o prejuicios contra esas personas que no corresponden a los roles esperados. Los estereotipos pueden dar paso a acontecimientos de discriminación sobre los trabajadores LGBTI (Maddaleno & Canevaro, 2016).

Es importante reconocer que el término de la discriminación no solo se refiere a separar, distinguir o diferenciar de una cosa de otra, consiste también en brindar un trato inferior a una persona por su orientación sexual, identidad de género, color de piel entre otros.

“En esa perspectiva, la discriminación laboral hacia la población sexo/género diversa debe de entenderse como una práctica que pretende jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca determinar la superioridad o inferioridad de ciertos grupos” (Pérez, Correa, & Castañeda, 2013).

El buscar la jerarquización dejando en un lugar inferior a grupos minoritarios, y obviamente poniendo a la punta de la pirámide a sexualidades heteronormativas, se da a entender el surgimiento del término de la homofobia, la cual no debe ser entendida como una enfermedad, ni un miedo, sino como un prejuicio social (Herek, 2004).

#### **1.4.2. La Población LGBTI es digna de un trabajo ¿formal o informal?**

El cuestionamiento abarca varios puntos de debate entre lo que merece o no merece la comunidad, cabe recalcar que por ley las personas de la comunidad LGBTI deben tener los mismos derechos que las personas heterosexuales, aparte de cumplir las leyes que amparan a la población.

La inserción de personas diversas (LGBTI), se les relaciona con dos conceptos básicos y estos son “trabajo formal e informal”, y para eso Piore, denomina que el sector llamado formal, brinda puestos de trabajo con salarios altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso y estabilidad en el empleo. Por otro lado, los puestos del sector

informal, tienden a ofrecer salarios bajos, tener peores condiciones de trabajo, inestabilidad en el empleo y contratos temporales (Piore, 1969).

La comunidad LGBT como cada uno de los miembros de esta sociedad tienen el derecho de un trabajo formal, en donde la persona muestra sus capacidades y habilidades sin importar la orientación sexual, identidad de género entre otros; por un sustento salarial que lo permita satisfacer sus necesidades básicas eso menciona Lcdo. Wilmer González (director de la Asociación Silueta Cuenca), también Jiménez y Castaño, identifican que actualmente, la pobreza y desigualdad son fenómenos que agobian a ciertos grupos o poblaciones, especialmente en países en vía de desarrollo, donde gran cantidad de personas no tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas y la vida se convierte en una lucha por sobrevivir en un ambiente de injusticia social (Jiménez-Castaño, 2017).

“Es por eso que estos ciertos grupos o poblaciones buscan el bienestar de los mismos y dan paso a la lucha por sus derechos que por ley lo tienen y lo necesitan, es por eso que se deben generar políticas dentro de cada una de las provincias del Ecuador, gestionando oportunidades para todos, especialmente grupos vulnerables” Así menciona el activista Danilo Manzano, director de ESQUEL.

#### **1.4.2.1. El anhelado trabajo decente y trabajo digno.**

El trabajo es un derecho y por ley no debe existir discriminación alguna al acceso y pertenencia en el mismo, y su realización debe darse en condiciones justas y dignas, pero esta es una aspiración a largo plazo. La constitución de la república del Ecuador da a conocer el respeto a la dignidad de los individuos trabajadores, en pleno ejercicio de sus derechos, como remuneraciones justas, así como ambientes de trabajos saludables y estabilidad laboral (Zea, 2010).

En la Tabla 2, se podrá observar más detalladamente los conceptos.

Tabla 2.  
*Trabajo digno y decente en las políticas públicas*

Trabajo decente	Trabajo digno
<p>El primer concepto es definido por las condiciones de desigualdad social y fue mencionado por primera vez en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo, quien plantea 4 objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Oportunidad de empleo</li> <li>b) Promoción de Derechos Humanos para establecer condiciones laborales adecuadas</li> <li>c) Protección social</li> <li>d) Diálogo social</li> </ul>	<p>El segundo concepto aparece en el marco de la Constitución Política y es consignado en la Constitución Política como el derecho que tienen las personas para trabajar en condiciones de dignidad. También plantea unos componentes los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La no discriminación,</li> <li>- Remuneración mínimo vital y móvil, es decir, que le permita vivir con dignidad, estabilidad en el empleo</li> <li>- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales,</li> <li>- Garantía de la seguridad social, la capacitación y el adiestramiento</li> </ul>

Adaptado de Garnica. 2015 Elaboración propia

El trabajo decente se puede convertir en digno y equitativo, pero primero se debe garantizar los derechos humanos o fundamentales del trabajo, es decir que para que un trabajo se vuelva decente y digno necesita de elementos importantes, los cuales son los que intervienen en la calidad de vida laboral.

### 1.4.3. La importancia de la calidad de vida laboral

Este es un concepto multidimensional vinculado a varios aspectos del trabajo que son importantes para la satisfacción, la motivación y la productividad laboral de los empleados, dicha calidad es un proceso organizado objetiva y subjetivamente, con el fin de buscar el desarrollo pleno del ser humano, en el ámbito laboral (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002). La finalidad de la calidad de la vida laboral, es lograr una humanización del trabajo mediante condiciones más seguras y saludables aumentando el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo (Blanch, Sahagún, & Cervantes, 2010).

Es necesario que toda persona que desempeñe su trabajo en un contexto organizacional tenga calidad de vida laboral, debido a que la organización ofrece posibilidades para

satisfacer una amplia gama de necesidades personales, mediante un trabajo digno y saludable (Patlán, Martínez, & Hernández, 2013).

### 1.4.3.1. Factores que garantizan la calidad de vida laboral

Existen factores para una buena CVL los cuales se exponen en la tabla 3.

Tabla 3.

*Factores que garantizan la calidad de vida laboral.*

<b>Calidad de vida laboral</b>	
<b>Factores</b>	<b>Derecho</b>
<b>Factores individuales</b>	Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio  Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional  Derecho a desempeñar un trabajo motivante  Derecho al bienestar en el trabajo
<b>Factores del ambiente de trabajo</b>	Derecho a condiciones y ambiente de trabajo positivo y agradable Derecho a la seguridad y salud en el trabajo
<b>Factores de la organización y el trabajo</b>	Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo  Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado Derecho a la autonomía en el trabajo Derecho a la estabilidad laboral El derecho a trabajar dentro del horario legalmente establecido
<b>Factores del entorno socio laboral</b>	Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado Derecho a un trato justo y digno en el trabajo

Adaptado de Segurado & Agullo, 2002. Elaboración propia.

## **Factores individuales**

*Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia:*

Es la posibilidad de que las demandas del trabajo sean compatibles con las presiones u ocupaciones familiares, generando un equilibrio lo que produce estabilidad, motivación, productividad y apoyo.

Cuando se produce un desequilibrio este provoca estrés afectando negativamente el trabajo y la esfera familiar (Patlán J. , 2016).

*Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio:* Es el estado emocional positivo que resulta favorable al trabajador haciendo su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización placenteras (Spector, 1985).

La satisfacción dentro del trabajo es un factor clave en la salud ocupacional propiciando así una buena salud mental e incluso buena salud física incrementando la productividad (Vatsa, 2013).

*Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional:* Es la existencia de oportunidades que brindan al trabajador el desarrollo de sus habilidades en el ámbito laboral, consolidando la carrera a largo plazo en la organización (Patlán J. , 2016). En la OIT establece que se debe emplear en función de sus ocupaciones en las cuales puedan tener satisfacción utilizando de mejor forma sus habilidades y conocimientos, contribuyendo al bienestar de la organización (OIT, 2007).

*Derecho a desempeñar un trabajo motivante:* Es el conjunto de impulsos y expectativas que posee el trabajador para satisfacer sus necesidades ya sean personales, laborales y profesionales con la búsqueda de alcanzar sus objetivos mediante su desempeño laboral (Patlán J. , 2016). Si el trabajo es motivante este brindara al trabajador entusiasmo en las actividades que realice, pero sí en cambio es rutinario y monótono provocara un desempeño por obligación (Patlán J. , 2016).

*Derecho al bienestar en el trabajo:* El bienestar en el trabajo consiste en el estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su ambiente de trabajo, se evidencia en el grado de placer experimentado en sus funciones. El trabajador debe gozar del bienestar en sus

actividades; de lo contrario corre riesgo en su ambiente de trabajo y esto lo produce incertidumbre (Patlán J. , 2016).

### **Factores del ambiente de trabajo**

*Derecho a condiciones y ambiente de trabajo positivo y agradable:* Este derecho tiene que ver con las condiciones y el ambiente de trabajo es decir el conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales en el cual los trabajadores realizan sus actividades, que repercutan en el bienestar físico y mental de los trabajadores, salud ocupacional y el desempeño. También incluye factores físicos, biológicos, tecnológicos y del medioambiente, que son parte de las demandas requeridas en el puesto de trabajo (Nefta, 1994). La OIT establece que los inspectores del trabajo tienen la función de velar por el cumplimiento de las condiciones idóneas para el desempeño laboral de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1947).

*Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:* Corresponde al conjunto de decisiones implantadas por las empresas, para prevenir y eliminar riesgos a sus trabajadores, lo propicio para el ambiente de trabajo, es que este sea seguro con el mínimo riesgo (Patlán J. , 2016). La protección de la salud y seguridad en el trabajo, están amparados por los derechos humanos, y son necesarios para el buen desempeño laboral (Trejo, 2013).

### **Factores de la organización y el trabajo**

*Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo:* Se entiende a la oportunidad de desempeñar funciones interesantes con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo laboral. Para el trabajador, su labor diaria debe poseer un contenido y significado, y así este se volverá valioso y de utilidad para la empresa (Patlán J. , 2016).

*Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado:* El trabajador tiene derecho a una retribución justa económicamente de acuerdo a las funciones, conocimientos y habilidades aplicados en el desempeño. Los trabajadores tienen la potestad de recibir y exigir su salario, este es un derecho fundamental (Azuela, 2012). La OIT establece la garantía del principio de igualdad en la distribución salarial en concepto del puesto que desempeña (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

*Derecho a la autonomía en el trabajo:* Es el grado de libertad e independencia que facilita al trabajador para que pueda organizar sus funciones en las que pueda tomar decisiones (métodos, velocidad, orden), además la cantidad de trabajo como pausas, vacaciones, entre otras (Patlán J. , 2016). La autonomía es primordial para satisfacer las necesidades psicológicas del trabajador (Deci & Ryan, 1987).

*Derecho a la estabilidad laboral:* Genera certidumbre en el trabajador, por el hecho de que brinda seguridad para conservar y tener permanencia en su puesto de trabajo. El trabajo debería ser permanente o en un tiempo indefinido para que el empleado se sienta seguro, estable en su trabajo, este derecho es indispensable en los trabajadores (Azuela, 2012).

*Derecho a trabajar dentro del horario legalmente establecido:* El horario establecido no deberá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta horas a la semana (Organización Internacional del Trabajo, 1919). Las jornadas excesivas repercuten negativamente sobre la calidad del trabajo, y por ende a toda la organización (Martín, 2008).

### **Factores del entorno socio laboral**

*Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo:* La Organización Mundial de la Salud anuncia que para la calidad de vida de los personas dentro de una organización, es necesaria la participación y control de decisiones, abriendo paso a una participación democrática en todos los niveles (Organización Mundial de la Salud, 1998).

Es de primordial importancia que los trabajadores para tener mayor control en su trabajo y mayor reconocimiento al tomar en cuenta sus decisiones, es necesaria la participación en los aspectos relacionados al desempeño laboral (Patlán J. , 2016).

*Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo:* Corresponde al hecho de la posibilidad que posee el trabajador para comunicarse abiertamente con sus compañeros de trabajo y superiores, generando un vínculo de respeto, confianza y apoyo haciendo así el trabajo más comfortable (Patlán J. , 2016).

Un punto importante son las relaciones interpersonales las cuales son contactos personales en el ámbito laboral (Lahera & Merino, 2007).

*Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado:* Todos los trabajadores tienen el derecho de recibir información de sus jefes o pares sobre su desempeño dentro del trabajo con el fin de evaluar su eficacia y productividad, permitiendo identificar el rendimiento para mejorar su desempeño (Patlán J. , 2016).

Dicha retroalimentación es una herramienta de prevención porque puede evitar riesgos laborales, esta debe existir al menos cada seis meses (Nogareda & Gracia, 2007).

*Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo:* Es derecho del trabajador a contar con oportunidades de apoyo por parte de la organización, lo que provocará que se sienta respaldado por la organización, sus superiores e incluso sus compañeros de trabajo (Patlán J. , 2016).

El apoyo organizacional se basa en la teoría de la reciprocidad y consiste en que las personas que se sienten apoyados por la organización donde trabajan se muestran más comprometidas y desempeñan mejor su trabajo (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001).

*Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado:* El reconocimiento debe ser un derecho en la organización que se exprese en acciones de la empresa y los superiores para reconocer, distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador (Patlán J. , 2016).

Preferentemente, en respuesta el reconocimiento debe ser otorgado por los superiores y la organización como una respuesta a la calidad, donde puede existir la posibilidad de retroalimentar al trabajador para que esté motivado en el logro de metas (Guerra & Sansevero, 2008).

*Derecho a un trato justo y digno en el trabajo:* El trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, individuales o colectivas, que se consigue por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos (Lugo, 2011).

Al respecto, para evitar la discriminación en el ámbito laboral, la OIT (2011) establece la necesidad de implementar acciones para lograr la igualdad de género, de remuneración entre hombres y mujeres, la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, de raza y origen étnico, la protección de trabajadores migrantes, la protección de trabajadores infectados o afectados por el VIH y la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Asimismo, en este apartado se incluye el derecho irrestricto de igualdad de la mujer frente al hombre en el ámbito laboral (Azuela, 2012).

El cumplimiento de los diferentes factores que se presentó anteriormente hace excelente la calidad de vida del trabajador dentro de su puesto, y así se garantiza el pleno derecho laboral de las personas que están estipulados en las leyes vigentes tanto nacionales como internacionales, además para que dichos factores se establezcan primeramente la persona LGBTI debe ingresar al mundo laboral es por eso que a continuación se expondrá sobre lo que significa un proceso de selección para una persona LGBTI.

#### **1.4.4. La odisea en el proceso de selección, ¿subsistema discriminador o inclusivo?**

En el proceso de contratación de personas LGBTI algo muy importante es el proceso de selección de personal y este se ha centrado en la concepción como un instrumento válido y confiable que permite identificar a un sujeto para un cargo (Sackett & Lievens, 2008).

A este proceso de selección de personal se lo concibe como una secuencia de fases que comienza en la detección de la necesidad de ocupar un puesto de trabajo y termina con la asignación de una persona para que cubra dicho puesto (Chiavenato, 2007). Uno de los conflictos para la discriminación laboral, es el factor de la apariencia física (Ahumada y García, 1984).

Es importante destacar que las técnicas de selección de personal, se las trabaja desde un modelo teórica que tiene como base la objetividad (Sackett & Lievens, 2008), con el fin de aprehender esta realidad, así como de estudiar y evaluar al individuo, este es el razonamiento que se debilita ante los procesos de interacción más cualitativos como las entrevistas y además se genera sesgo que puede aparecer en la decisión del evaluador, y abre paso a la subjetividad (Hernández M. , 2003), los cuales dan paso a categorizaciones,

prejuicios, atribuciones, estigmatizaciones u otras formas discriminatorias en los procesos de selección de personal (Haslam, 2004).

Los evaluadores en el subsistema de selección de personal deben volver a estructurar las creencias que dan paso al conjunto de presuposiciones con relación a esta práctica, y adecuarlas a una realidad que es diferente, es decir utilizar técnicas aprendidas para adecuarlas a las demandas del cliente, esto da paso a un interjuego entre exigencias de la organización y los valores del sujeto (Sulbarán, 2009).

Ante lo expuesto, es importante revisar el planteamiento teórico que afirma que la discriminación laboral, se produce cuando los empleadores y trabajadores poseen un trato diferencial para personas de grupos minoritarios en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y promoción (Peralta, 2006).

### **1.5. Enfoque de inclusión LGBTI en el ámbito organizacional**

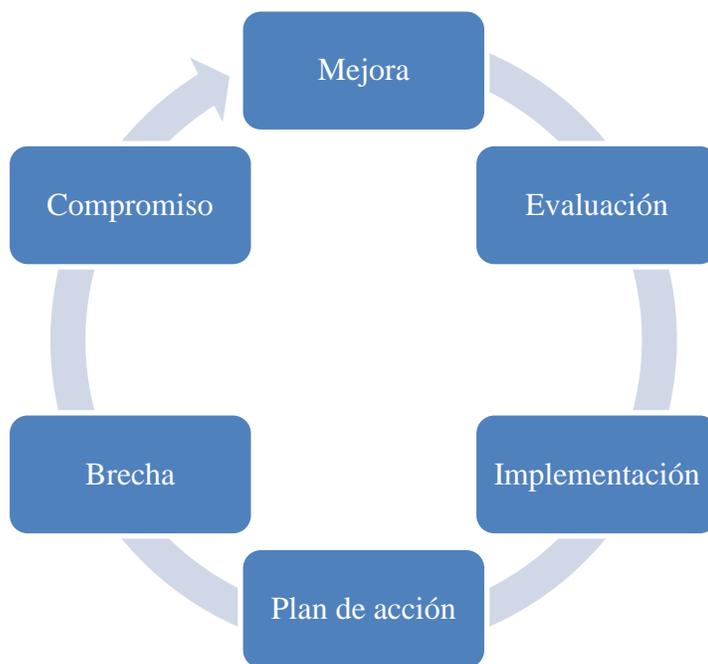
Este enfoque debe estar direccionado hacia un compromiso de parte de las organizaciones frente a inclusión laboral de personas LGBTI, obteniendo de este una implementación de planes de acción para eliminar dicha discriminación existente y así favorecer a personas vulnerables, el activo empresarial más importante y valioso es la diversidad humana que existe en la organización y esta da como resultado un éxito (Alvarez, 2016).

Para Álvarez más allá de generar el cumplimiento de los derechos humanos, la organización gana ventaja competitiva (2016), las cuales se presentan a continuación:

- Generar un ambiente inclusivo y sin discriminación, promueve un mejor compromiso de parte de los trabajadores como mayor comunicación, mayor motivación, mejores relaciones interpersonales, lo que da como consecuencia prestigio a la institución.
- Generar un valor agregado para la promoción, relaciones comerciales, acceso a mercados y vinculación a la sociedad.
- Eliminar riesgos legales y financieros.
- Satisface a las personas que trabajan en la empresa en relación con el desarrollo de su vida personal, familiar y profesional.
- Establece el respeto a los derechos humanos.

El modelo práctico que se debe utilizar para que la organización se comprometa a gestionar la inclusión y no discriminación de personas LGBTI es el siguiente: Ver figura 1.

Figura 1  
*Modelo práctico para gestionar inclusión*



Es necesario que la organización se comprometa y que exista también un liderazgo hacia el tema desde los directivos, es importante también difundir a toda la estructura organizacional y sobretodo brindar un conocimiento de que no es solamente el cumplimiento, sino la ventaja competitiva, que da buenos resultados a la organización, además es importante analizar la brecha sobre como la organización aborda los temas LGBTI, esto permitirá identificar los elementos que se desean mejorar con el fin de eliminar la discriminación, una vez determinado el análisis hay que escoger los ámbitos de mayor significación para propiciar un plan de acción y con esas acciones emprender una mejora representativa y por eso es importante escoger un buen diseño del conjunto de las acciones, con una clara definición de roles y procedimientos, y la implementación debe ser realizada conjuntamente con los directivos y toda la población institucional, es muy valioso poder evaluarlas acciones tomadas y para ello se necesita auditorias, seguimientos y análisis de resultados, con el fin de identificar los logros alcanzados o los que necesitan

mayor apoyo, una vez analizada la evaluación fortaleciendo los factores que lo necesitaban, se produce la mejora significativa.

### 1.5.1. Estrategias empresariales para la inserción de personas LGBTI

Tabla 4

*Estrategias inclusivas Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial.*

<b>Estrategia, políticas y objetivos empresariales desde una perspectiva de diversidad sexual</b>	<b>Gestión del talento humano con perspectiva de diversidad sexual</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de igualdad de oportunidades.</li> <li>- Políticas que prohíban la discriminación.</li> <li>- Políticas que prohíban el apoyo de la organización a organizaciones que discriminan.</li> <li>- Generación de acciones de impacto.</li> <li>- Desarrollar un lenguaje inclusivo.</li> <li>- Alianzas con otras empresas libre de discriminación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de reclutamiento, selección, remuneración, acciones de toma de conciencia, acceso a acciones de formación y capacitación, promoción y de evaluación del desempeño, basados en criterios de competencias sin discriminación.</li> <li>- Jornadas de trabajo que posean consideraciones en cuanto a las necesidades de mujeres y hombres en su diversidad.</li> <li>- Acciones para evitar la segmentación vertical y horizontal basada en factores de la diversidad sexual.</li> <li>- Programas y políticas que contribuyan con la salud integral y prevención de la discriminación.</li> <li>- Cuestionarios de clima organizacional que aborden temas LGBTI.</li> <li>- Implementar canales de denuncia</li> <li>- Establecer comités para la gestión de temas LGBTI.</li> </ul>
<p><b>Mercadeo, comunicación y relacionamiento responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas publicitarias que demuestren el apoyo.</li> <li>- Apoyo a campañas y eventos LGBTI.</li> <li>- Implementar mensajes positivos para hacia las personas LGBTI.</li> </ul>	<p><b>Diseño, producción y prestación de servicios y productos con perspectiva de diversidad sexual.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestar un buen acceso a servicios y productos libre de discriminación y mal trato.</li> </ul>
<p><b>Mecanismos de verificación y mejora de la gestión.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar auditorias, seguimientos y evaluaciones de las practicas organizacionales.</li> </ul>	

Adaptado de Alvarez, 2016. Elaboración propia

## **1.6. Marco jurídico**

### **CONSTITUCION ECUATORIANA**

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios, **numeral 2.** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

### **REGIMEN DEL BUEN VIVIR**

**Objetivo 2:** Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad

### **CODIGO PENAL**

**Art. 314.** Recoge el delito de discriminación en el ámbito laboral, al disponer que “Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, razón o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.” Sin embargo, este artículo tiene escasa aplicación práctica se debe, fundamentalmente, a que sufre importantes deficiencias técnicas.

## **CODIGO DE TRABAJO**

**Art. 79.** Igualdad de remuneración.

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, ¿o diferenci a de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se t endrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

## **LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO**

**Art. 65.-** Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales.

Ver anexo 1.

## **Conclusiones**

A lo largo del capítulo se detalló las bases teóricas sobre la información necesaria para conocer más a profundidad la temática ya establecida, entre los conceptos más importantes expuestos en el capítulo, se presentó el derecho al trabajo, y que todos los ciudadanos ecuatorianos deben poseer una trabajo digno y decente con alta calidad en su vida laboral, sin importar la orientación sexual o identidad de género de las personas eliminando la discriminación en todas las formas presentes, a más de eso se abordó estrategias para aumentar la inserción laboral y obtener una ventaja competitiva desde la diversidad de sus trabajadores.

## CAPITULO 2

### METODOLOGÍA Y ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se mencionará el método utilizado en esta investigación, además se describirá el diseño, los actores involucrados, los criterios tanto de inclusión, exclusión y consideraciones éticas. También detallará los instrumentos utilizados, así como los resultados obtenidos.

#### 2.1. Metodología

Para la realización de este proyecto se trabajó con una metodología mixta, el mismo que representa un conjunto de procesos sistemáticos y críticos de investigación e implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencia, producto de toda la información recogida y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo el estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). El objetivo de la elección de dicha metodología no es reemplazar la investigación cuantitativa con la cualitativa, sino fusionarlas, tratando de minimizar las debilidades (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Lo que interesa en esta investigación es comprender la realidad de la Prefectura del Azuay en cuanto a la inserción laboral de personas LGBTI, para lo cual se debe recurrir a la comprensión de su realidad: su perspectiva, sus vivencias.

#### 2.2. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptivo con un enfoque cuantitativo y cualitativo este se define como un estudio sin la manipulación intencional de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlo, como se dan en un contexto natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Es por eso que en el estudio solamente se analiza cómo las variables que interactúan, con el fin de estudiar la inserción de la comunidad LGBTI y cómo actúa el entorno, es decir, la Prefectura del Azuay. El estudio, adicionalmente, es de tipo transversal, por el hecho de que los datos se recolectan en un solo momento, es importante analizar la interacción en un

momento dado, es decir el nivel de inserción laboral en la Prefectura del Azuay, en el periodo Marzo-Noviembre.

## **2.3 Participantes**

La investigación fue realizada en la Prefectura del Azuay, en la ciudad de Cuenca, en el periodo marzo – noviembre del 2018. La población de estudio en la investigación es no probabilístico, de tipo discrecional y está conformada por 37 personas de diferentes sexos entre 25 y 61 años de edad, 19 personas ocupan cargos directivos, 2 personas LGBTI que laboran en dicha institución y 16 cargos medios.

### **2.3.1 Criterios de inclusión**

- a) Personas que estén vinculadas con la Prefectura del Azuay.
- b) Personas LGBTI que laboran en la Prefectura del Azuay.
- c) Directores de todas las áreas de la Prefectura del Azuay.
- d) Personas con cargos medios (escogidos aleatoriamente).
- e) Participación voluntaria.

### **2.3.2 Criterios de exclusión**

- a) Personas ajenas a la Prefectura del Azuay.

## **2.4 Consideraciones éticas**

Se pidió la correspondiente autorización para la ejecución de la investigación en la Prefectura del Azuay; se informó al Departamento de Recursos Humanos sobre los objetivos del estudio y su relevancia, se indicó que toda participación sería voluntaria y se garantizó la confidencialidad de la información recolectada. La identidad de cada uno de los participantes está protegida.

## **2.5 Instrumentos**

Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron previamente analizados, y a continuación se detalla a quienes fue dirigido cada instrumento, y el número de las personas a quienes se les aplicara. Ver tabla 5.

Tabla 5.  
*Instrumentos utilizados para la recolección de datos*

Metodología	Herramienta	n	Cargo
M. Cuantitativa	Encuesta	19	- Directivos y altos cargos.
M. Cualitativa	Entrevista	2	- Cargo medio
			- Cargo medio
	Grupo Focal	16	- Dpto. Talento Humano

### 2.5.1 Encuesta

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

La encuesta es un instrumento cuantitativo que nos permite reconocer las percepciones u opiniones del encuestado de una manera estadística, esta consta de 17 preguntas cerradas; la validación de la encuesta está hecha por la Universidad de Chile en el año 2005, dicha instrumento de recolección de datos fue modificado para obtener mejor precisión en el estudio. Ver anexo 2.

### 2.5.2 Entrevista

Este instrumento pertenece a un enfoque cualitativo, es más flexible. Consiste en una conversación entre el entrevistador/es y el entrevistado/s. La entrevista utilizada en esta investigación es de tipo de semi-estructurada, la cual tiene el propósito de basarse en una guía de preguntas con la libertad que posee el entrevistador de introducir interrogantes adicionales para obtener mejores resultados en la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

La creación de la misma fue a través de la socialización realizada con las alumnas de 4to ciclo de Educación Especial de la Universidad del Azuay, a cargo de la Mst. Cesibel Ochoa. La interacción que se produjo con las alumnas, fue enriquecedora por el hecho de la

variedad de percepciones, ideas y conocimientos ayudaron a la elaboración de un instrumento confiable. Ver anexo 3.

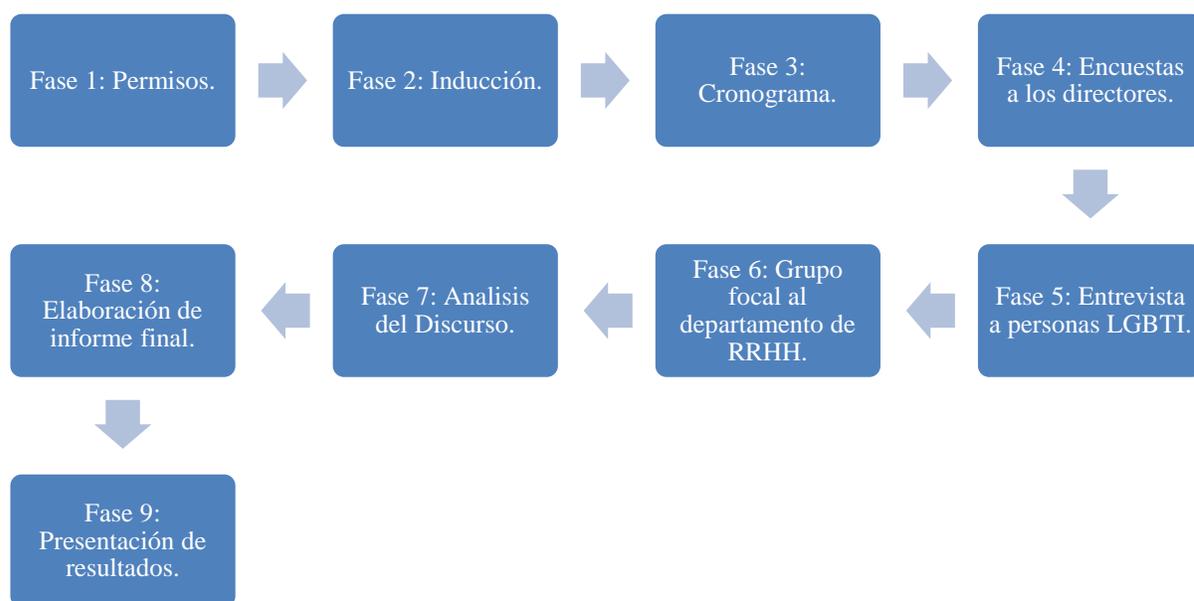
### 2.5.3 Grupo Focal

El grupo focal es un método de recolectar información, de manera grupal, es decir consiste en reuniones de grupos de personas (5 a 10 personas), en las cuales se dialoga uno o varios temas en un ambiente informal, bajo la dirección de un facilitador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Las interrogantes escogidas para el grupo focal fueron construidas previo pilotaje con las estudiantes de cuarto ciclo de la Escuela de Educación Especial y validadas con el apoyo de la Junta académica de Psicología Organizacional. Los temas a analizar fueron los mecanismos de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores para la Prefectura del Azuay. Se previó una duración de una hora y media para cada uno. Ver anexo 4.

## 2.6 Procedimiento

Figura 2  
*Fases del proceso.*



### **2.6.1 Fase 1: Permisos**

Se consiguió el permiso para la realización del trabajo monográfico, a través de la Dra. María Cecilia Alvarado, Vice prefecta del Azuay, con fecha de 24 de abril del 2018, quien muy atentamente accedió y brindo todo su apoyo para que la investigación se realice. Ver anexo 5.

### **2.6.2 Fase 2: Inducción**

Se impartieron charlas de inducción sobre la temática a la Vice prefecta, conjuntamente con el director de talento humano, analizando las facilidades para obtener una investigación de calidad.

### **2.6.3 Fase 3: Cronograma**

Para la designación de horarios, e información sobre los departamentos que intervenían en el proceso de la recolección de datos, la institución asigno un tutor responsable, el cual daría seguimiento y ayuda, al estudiante para generar una excelente recolección de la información.

### **2.6.4 Fase 4: Encuesta**

Se realizó una encuesta a todas las direcciones pertenecientes a la Prefectura del Azuay, y altos cargos, es decir, fueron 19 personas, entre ellos 17 cargos directivos y 2 altos cargos. Se procedió primeramente a un llamado a través de la intranet, a todas las personas que fueron asignadas a esta encuesta, y las encuestas fueron entregadas personalmente a dichas personas. Ver anexo 6.

### **2.6.5 Fase 5: Entrevista**

Seguido a la encuesta, se procedió a la realización de la entrevista a las personas LGBTI que laboran en la institución. Esta herramienta estaba destinada a dos personas, la primera persona Andrés O. con un cargo de coordinado en el departamento de Planificación, y la segunda persona Patricio S. con un cargo de encuestador en el departamento CRECER. Ver anexo 7.

### **2.6.6 Fase 6: Grupo focal**

También se decidió realizar un grupo focal, el que consiste en abordar temas de mecanismos para el reclutamiento, selección y contratación de trabajadores; estos temas corresponden a la dirección de Talento Humano. Ver anexo 8.

### **2.6.7 Fase 7: Análisis**

Se utilizó un esquema de análisis del discurso.

### **2.6.8 Fase 8: Resultados**

Se presentaron los resultados a través de figuras, tablas y categorías.

### **2.6.9 Fase 9: Informe**

Por último, se elaboró una discusión, con sus respectivas conclusiones y sus recomendaciones, con el fin de aportar a la población LGBTI.

## **2.7 Supuestos y riesgos**

- a) Una de las dificultades de la investigación fue la poca predisposición de la mayoría de directores, los cuales por sus ocupaciones en sus labores o rechazo e indiferencia hacia la temática escogida para la realización de la tesis.
- b) Al momento de proceder con la percepción y las experiencias latentes en el ambiente de trabajo de las personas LGBTI, demostraron ser reservados respecto a sus respuestas.
- c) Reserva parcial o absoluta sobre las interrogantes expuestas en el grupo focal, que como consecuencia no permita cumplir con los objetivos de la investigación.

## **Conclusiones**

En este capítulo se detalló las herramientas utilizadas para la recolección de datos con la finalidad de obtener un estudio de calidad, además también se desglosó la secuencia de pasos o fases en la que las herramientas o instrumentos fueron aplicados.

## CAPÍTULO 3

### ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

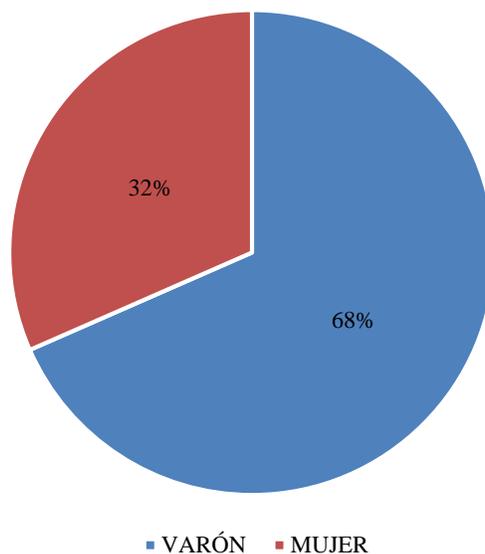
En el presente capítulo se expone los resultados obtenidos, los cuales se representarán a través de figuras, tablas y categorías, con el fin alcanzar los objetivos establecidos para el estudio. Además, se utilizó un esquema de análisis del discurso para la mejor indagación en los relatos a las personas entrevistadas.

#### 3.1 Datos y resultado de las encuestas

A continuación, se representa los resultados obtenidos de la investigación, la recolección de dicha información se hizo a través de una encuesta a los directivos y altos cargos de la prefectura del Azuay, ubicada en el cantón Cuenca. El total de encuestas analizadas es de 19. La predisposición que mostro la Prefectura del Azuay, fue en su totalidad admirable y abierta al estudio, pero es importante recalcar que, según la percepción de cada uno de los directivos, mostraron rechazo al momento de realizar su encuesta.

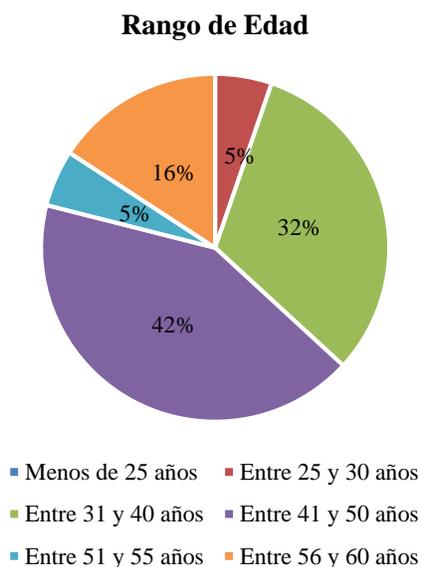
Los resultados señalan que el 68% (n: 13) de los encuestados son varones, y el 32% (n: 6) son mujeres, como se puede apreciar en la figura 3.

Figura 3.  
*Sexo de los participantes*



El rango de edad que muestran los encuestados en su mayoría es entre 41 a 50 años (n: 8) con un 42% como se muestra en la figura 4.

Figura 4.  
*Rango de edad de los participantes*

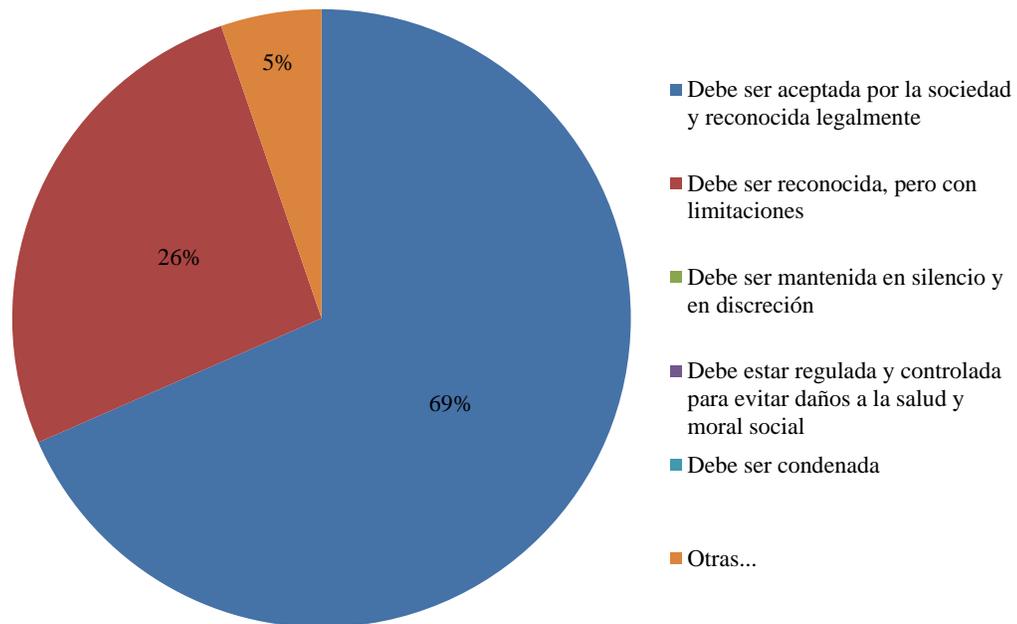


La presencia en cargos directivos y altos cargos, son netamente Heterosexuales, no existe presencia de personas Homosexuales o Bisexuales.

**Pregunta N°1. La homosexualidad es un fenómeno social que está presente en nuestro cotidiano vivir.**

En su mayoría, las personas encuestadas creen que la homosexualidad de ser aceptada por la sociedad y reconocida legalmente, con un 69% (n: 13), por otra parte, existe la opinión de que debe ser reconocida, pero con limitaciones con un 26% (n: 5). A continuación, se presentan dichos datos en la figura 5.

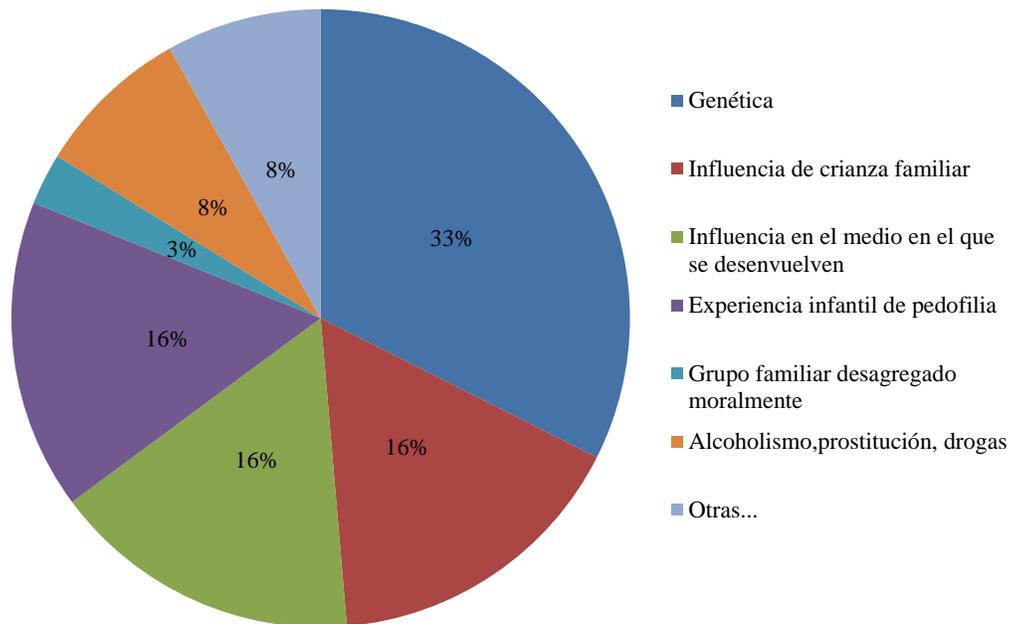
Figura 5  
*La homosexualidad como fenómeno social.*



**Pregunta 2. Según su percepción, ¿cuáles son las causas que dan origen a la homosexualidad? (puede marcar más de una alternativa)**

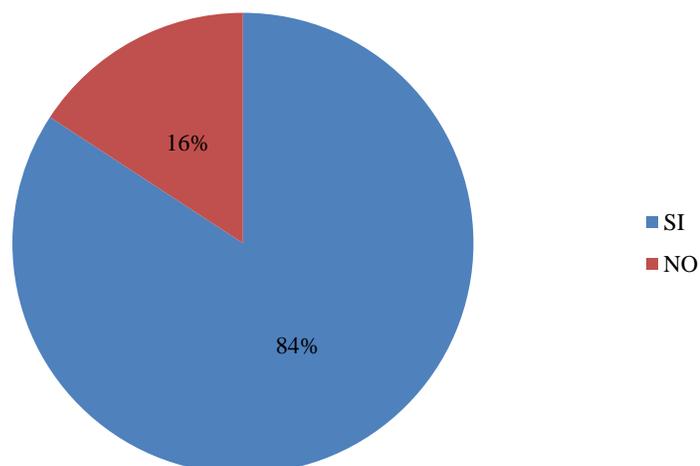
Los encuestados han expresado según sus percepciones que las causas que dan origen a la homosexualidad es la genética con un 33% (n: 12), seguida de la influencia de crianza familiar (n: 6), influencia en el medio en el que se desenvuelve (n: 6), y experiencias infantiles de pedofilia (n: 6) con un 16%, un 8% (n: 3) corresponde a que la causa fue el alcoholismos, prostitución y drogas. A continuación, se representa los datos en la siguiente figura 6.

Figura 6  
*Causas del origen de la homosexualidad*



**Pregunta 3. ¿Cree usted que las personas LGBTI son discriminadas, considerando dentro de estas a los gays, lesbianas, bisexuales, transgéneros, transexuales e intersexuales?**

Figura 7.  
*Percepción de discriminación sexual en la comunidad GLBTI*

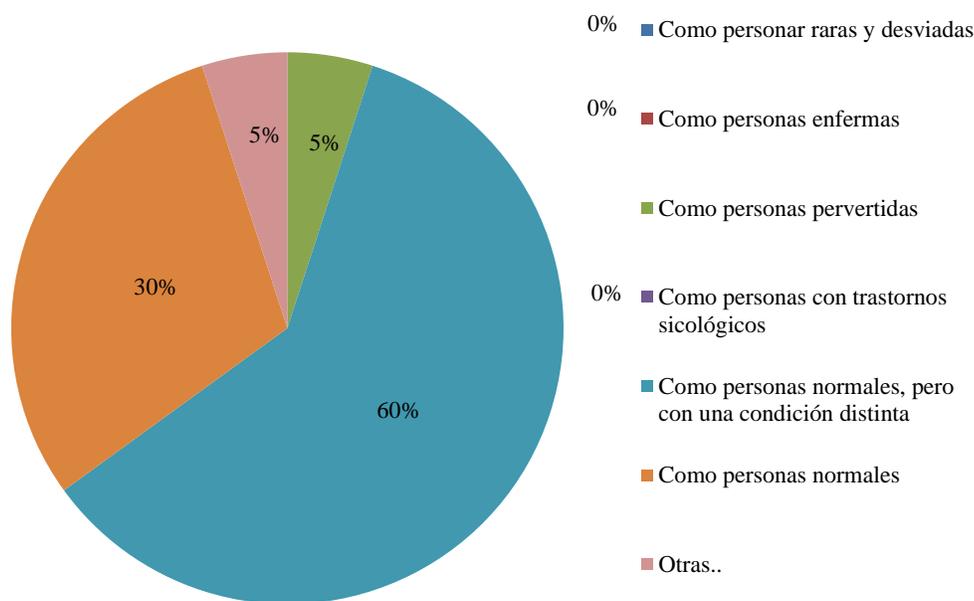


La población LGBTI, según la percepción de los encuestados, sí es discriminada con un 84% (n: 16) de respuestas afirmativas (ver Figura 7).

#### **Pregunta 4. ¿Cómo calificaría a la comunidad LGBTI?**

La calificación que posee la comunidad LGBTI según la percepción de los encuestados en su mayoría, los ven como personas normales, pero con una condición distinta con un 60% (n: 12), también los califican como personas naturales en un 30% (n: 6), uno de los encuestados expuso su opinión y califico a la comunidad LGBTI como personas pervertidas (n: 1). Ver figura 8.

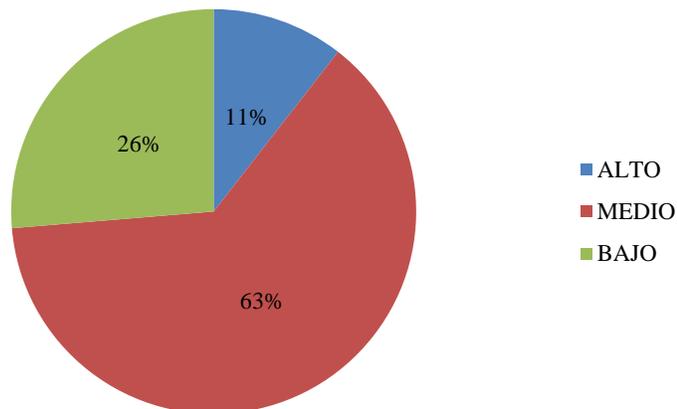
Figura 8  
*Calificación a la comunidad LGBTI*



#### **Pregunta 5. Según su percepción, ¿Cómo cree usted que es la participación de las personas LGBTI en el mundo laboral? (marque una alternativa para cada uno de los conceptos)**

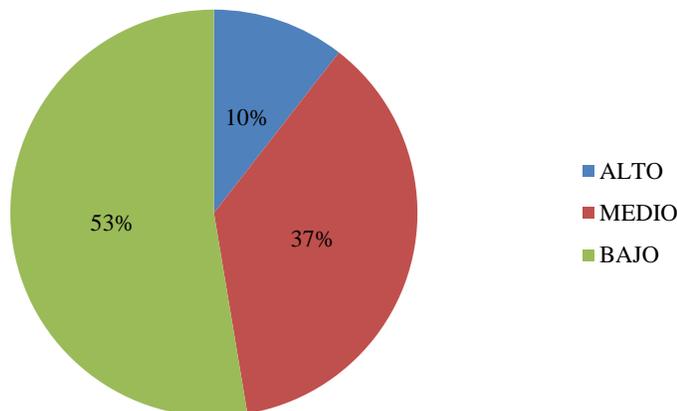
Con un 63% (n: 12) se demuestra la participación media de personas gays en el ámbito laboral, seguido de un 26% (n: 5) dan a conocer que la dicha participación es baja. Ver figura 9.

Figura 9  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral - Gay*



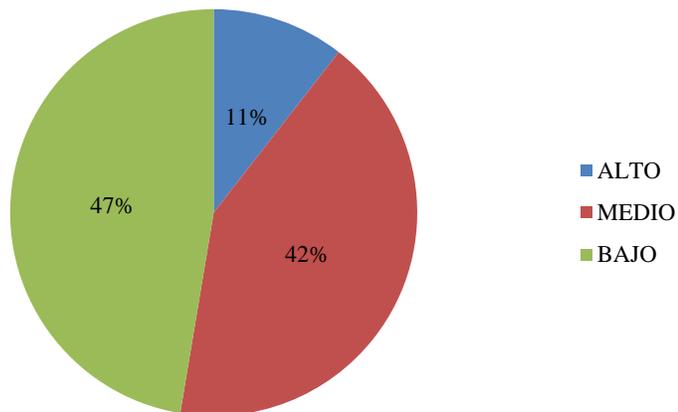
Para las personas Lesbianas, según la percepción de los encuestados poseen en su mayoría una participación baja con un 53% (n: 10) en el ámbito laboral, seguido de una participación media con un 37% (n: 7). Ver figura 10.

Figura 10  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral - Lesbiana*



El 47% (n: 9) de los encuestados, han demostrado en su mayoría que las personas bisexuales, también tienen baja participación en el ámbito laboral y un 42% (n: 8) demuestra una participación media. Ver figura 11.

Figura 11  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral - Bisexual*



Es importante destacar que las personas transgéneros, transexuales e intersexuales, poseen bajísima participación en el ámbito laboral, con porcentajes de 99% (n: 18), 100% (n: 19) y 100% (n: 19) respectivamente, fueron los resultados de los encuestados. Ver figuras 12, 13, 14.

Figura 12  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral - Transgénero*

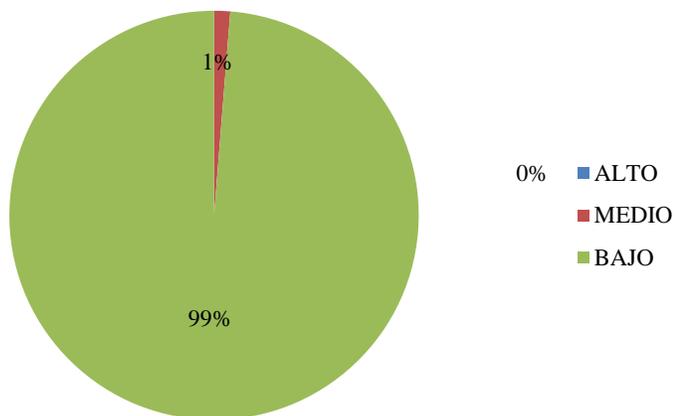


Figura 13  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral - Transexual*

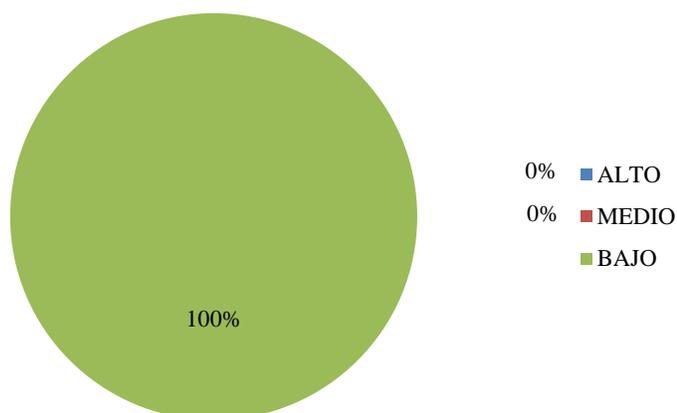
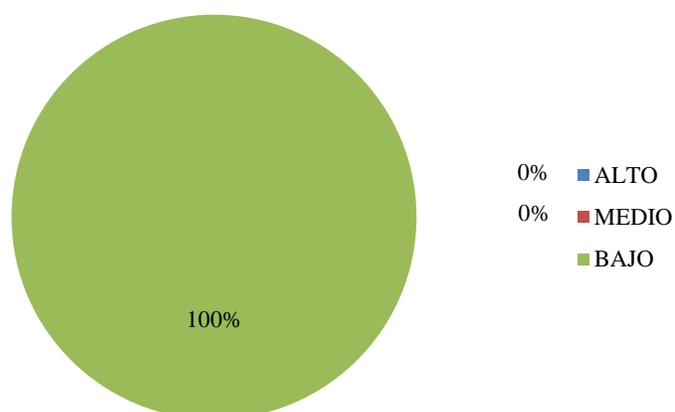


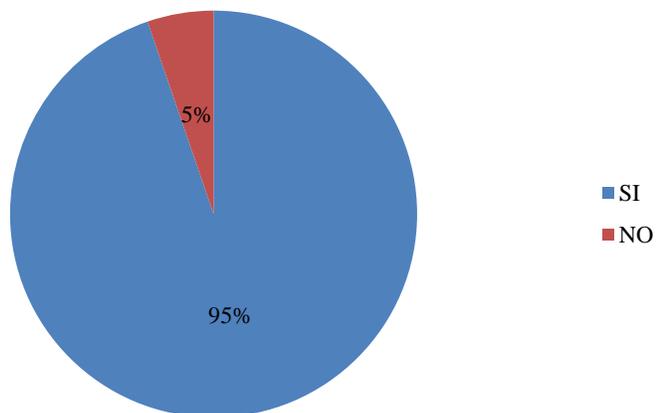
Figura 14  
*Participación de personas LGBTI en el ámbito laboral – Intersexual*



**Pregunta6. Si usted está en conocimiento de que un individuo es una persona LGBTI, ¿Lo contrataría para trabajar en su empresa?**

Al momento de preguntar si contratarían en la Prefectura a una persona de la comunidad LGBTI, el 95% (n: 18) de las personas encuestadas dijeron que si y tan solo un 5% (n: 1) expreso que no contrataría. A continuación, los resultados en la figura 15.

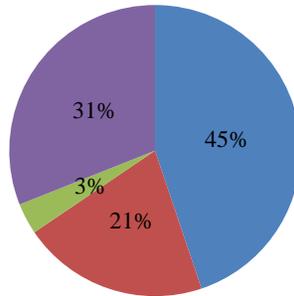
Figura 15  
*Contrataría a personal LGBTI*



**Pregunta 7. Señale las razones por la cuales usted contrataría a una persona LGBTI en su empresa (puede marcar más de una alternativa)**

El 45% (n: 13) de los encuestados responden que lo contratarían si cumplen los requisitos para ocupar el cargo, otro 31% (n: 9) de los encuestados responden que si curriculum del trabajador los presentan como personas idóneas. La siguiente figura 16 muestra los resultados obtenidos.

Figura 16  
*Razones por las cuales el/la contrataría*



- Si cumplen con los requisitos para ocupar el cargo
- Si los test de selección reflejan una personalidad madura psicológicamente y aptitudes laborales acorde a los requerimientos de la empresa
- Si sus antecedentes personales y familiares son intachables
- Si sus curriculum de trabajo los presentan como personas idóneas.
- 0% ■ Otras...

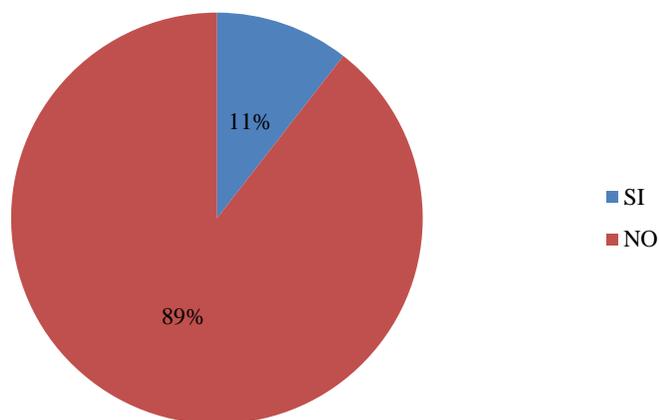
**Pregunta 8. Señale las razones por las cuales usted no contrataría a una persona LGBTI en su empresa (puede marcar más de una alternativa).**

Uno de los encuestados ha expresado que no contrataría a un persona LGBTI, con un 5% (n: 1), mientras en el 95% (n: 18) ha especificado que ninguna de las opciones ha sido valederas, y han señalado en Otras, dando espacio a términos como, que no contrataría por no cumplir con las exigencias en cuanto al conocimiento y habilidades para el cargo.

**Pregunta 9. Según su percepción, ¿cree usted que las personas LGBTI provocarían dificultades entre las personas que trabajan en su empresa?**

Los directivos y altos cargos, expresaron con un 89% (n: 17) que no provocarían dificultad dentro de su entorno laboral, y el 11% (n: 2) de los encuestados piensan que si presentarían dificultad en su entorno. Ver figura 17.

Figura 17  
*Provocarían dificultades personas LGBTI en el trabajo*



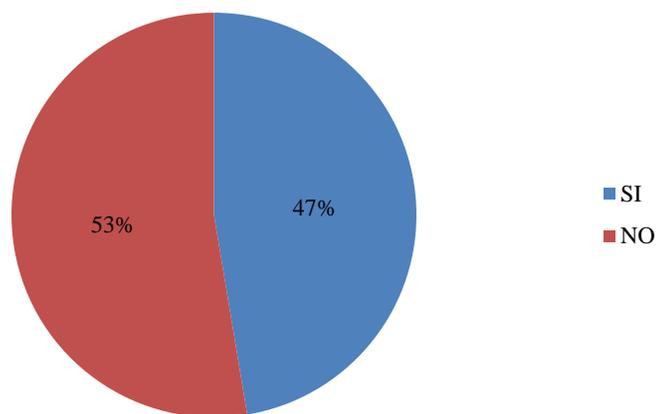
**Pregunta 10. ¿Cree que en las organizaciones se debe contratar población LGTBI?**

Los encuestados en su totalidad (n: 19) piensan que las personas LGBTI deben ser contratados, sin ningún impedimento.

**Pregunta11. ¿Ha contratado o cree que ha contratado personas de esta comunidad?**

Un 53% (n: 10) de los directivos y altos cargos, han contestado que no han contratado o creen que han contratado a personas de la comunidad, ante un 47% (n: 9) que si han contratado a personas LGBTI. Ver figura 18.

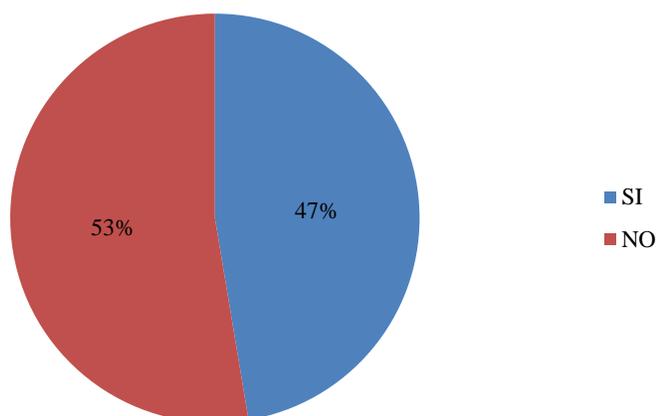
Figura 18  
*Ha contratado personal LGBTI*



**Pregunta 12. ¿Ha participado en algún proceso de participación ciudadana en temas de derechos de la población LGBTI?**

Los encuestados han expresado que en un 53% (n: 10) no han participado en algún proceso en temas de derechos de la población LGBTI, y un 47% (n: 9) corresponde a los encuestados que no han participado en dichos procesos. Ver figura 19.

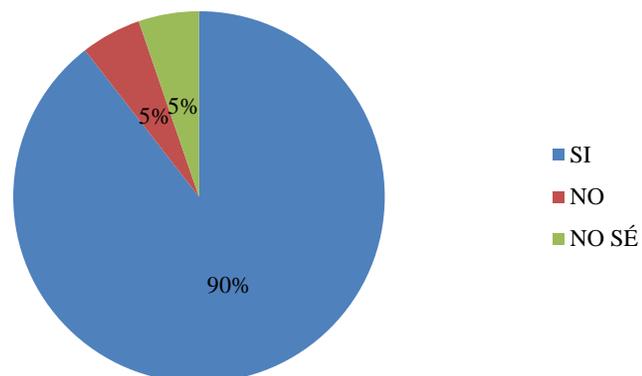
Figura 19  
*Conoce de los derechos de la población LGBTI*



**Pregunta 13. ¿Existe alguna política dentro de su organización que evite la discriminación de en grupos LGBTI?**

El 90% (n: 17) de los directivos y altos cargos encuestados tienen el conocimiento de la existencia de políticas internas que eviten la discriminación para la población LGBTI, el 5% (n: 1) no posee conocimiento la existencia de la misma, y por ultimo otro 5% (n: 1) expone que no existen políticas en la Prefectura para la no discriminación. Ver figura 20.

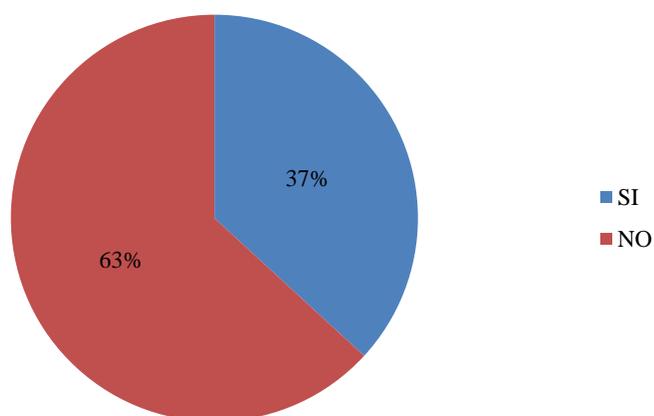
Figura 20  
*Política interna para la no discriminación*



**Pregunta 14. ¿Conoce los programas del gobierno y estrategias para la inclusión laboral de la población LGTBI?**

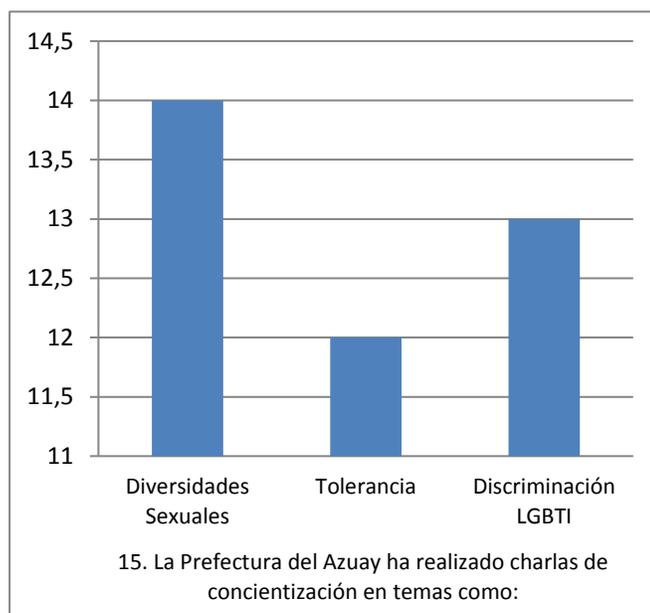
Al momento de preguntar si conoce de programas del gobierno para la inclusión laboral LGTBI, el 63% (n: 12) de las personas encuestadas dijeron que no, y un 37% (n: 7) expreso que si conoce los programas del gobierno. A continuación, los resultados en la figura 21.

Figura 21  
*Conoce programas para la inclusión laboral*



**Pregunta 15. La Prefectura del Azuay ha realizado charlas de concientización en temas como:**

Figura 22  
*Le han proporcionado charlas sobre la temática LGBTI*



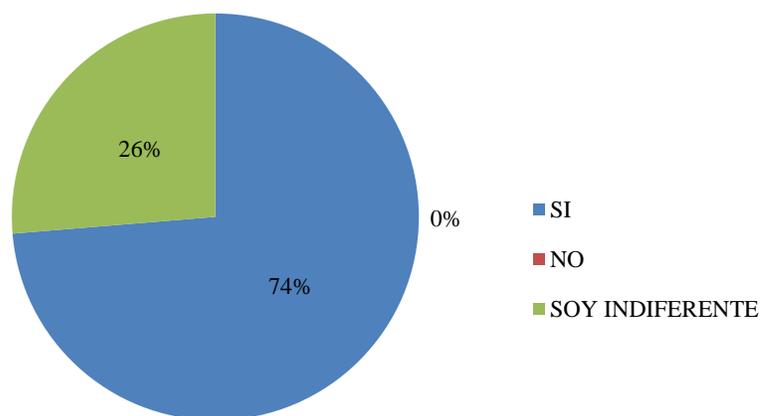
- 14 personas han recibido charlas, talleres o capacitaciones sobre la diversidad sexual, con un 74%.
- 13 personas han recibido charlas, talleres o capacitaciones sobre la discriminación LGBTI, con un 68%.
- 12 personas han recibido charlas, talleres o capacitaciones sobre la tolerancia, con un 63%.

**Pregunta 16. Ud. Como director(a) está dispuesto a trabajar en un reglamento interno, que garantice la oportunidad de trabajo e igualdad de condiciones para las personas LGBTI**

Los encuestados han expresado según sus percepciones que están dispuestos a trabajar en un reglamento interno en pro de las personas LGBTI, con un 74% (n: 14), además es

importante saber que el 26% (n: 5) es indiferente a dicha creación. A continuación, se representa los datos en la figura 23.

Figura 23  
*Trabajaría para un reglamento interno*



**Pregunta 17. ¿Es la Prefectura del Azuay una entidad, donde se tiene presente la NO DISCRIMINACIÓN en todas sus formas?**

Un 100% (n: 19) de los encuestados han expresado que la Prefectura del Azuay es un lugar de trabajo donde se fomenta la No Discriminación en todas sus formas.

**3.2 Datos y resultados de las entrevistas**

A continuación, se detalla en la tabla 7, los datos sociodemográficos de los participantes, pero por razones de ética profesional, los participantes en el análisis del discurso mantendrán su anonimato y se cuidará la integridad de la persona.

Tabla 6  
*Datos de identificación de los participantes de la entrevista*

Identificación de los entrevistados	
Nombre: Caso 1.	Nombre: Caso 2.
Género: Masculino	Género: Masculino
Sexo: Varón	Sexo: Varón
Rango de edad: 31 a 40 años	Rango de edad: 31 a 40 años
Profesión: Biólogo	Profesión: Administrador
Tiempo laborando en la prefectura: 2 años	Tiempo laborando en la prefectura: 11 meses.

**a) ¿Ud. sabe cuáles son sus derechos y deberes en el ámbito laboral?**

**Caso 1:** “Sí, son básicamente el derecho al trabajo, el derecho al respeto, integridad, dignidad, y sobre todo a mi estética personal”.

“A pesar de que no están articulados en alguna ley, estos con principios de convivencia diaria de los ser humanos.

“Además soy consciente de mis obligaciones también con la Prefectura”

**Caso 2:** “No, porque nunca me han dicho cuáles son mis derechos, ni mis deberes”.

“Debo ser tratado como toda persona normal”.

Con respecto sobre el conocimiento de los derechos y deberes de las personas LGBTI en el entorno laboral, se evidencia claramente que los dos participantes deben poseer las mismas condiciones, oportunidades y trato que las personas heterosexuales, pero los entrevistados no poseen un conocimiento claro de las leyes en sí (Constitución 2008, Código del trabajo, etc.), pero suponen y creen que el trabajo se debe generar en una línea de igualdad.

**b) ¿Cree Ud. que sus derechos son respetados? Explique**

**Caso 1:** “Desde que trabajo acá, todos saben lo que soy y siempre he recibido respeto”

**Caso 2:** “En parte sí, y en parte no”

“Con indirectas o directas tratan de hacerte sentir mal por lo que eres, es algo frustrante y es horrible”.

Uno de los entrevistados expresa que posee respeto en su ambiente laboral lo cual propicia un trabajo productivo, pero con otro lado el Caso 2, nos menciona que recibe burlas por parte de sus compañeros de trabajo, lo cual le impide realizar un trabajo de calidad, él menciona que no dice nada a su superior por miedo de que a pesar de que sea gay también le consideren chismoso.

**c) ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos en la inclusión laboral de personas LGBTI?**

**Caso 1:** “El primer obstáculo es la discriminación natural que existe en las personas”.

“Cuando eres visiblemente gay, trans, es decir tu apariencia física, es el segundo obstáculo”

**Caso 2:** “Uno de los principales obstáculos, son las personas encargadas de seleccionar al personal”

“Se puso a reír cuando me vio”

Es evidentemente notorio que existe variedad de percepciones en esta pregunta, uno de los entrevistados manifiesta que el hacerse visiblemente parte de la comunidad LGBTI (con ademanes, comportamientos afeminados, con estereotipos creados por la sociedad), los hacen vulnerables frente a una heteronormatividad. Y para el otro caso las personas del Dpto. Talento Humano son los responsables para que las personas LGBTI no pueden ingresar a laborar, pero los dos entrevistados consideran que las personas LGBTI muchas veces poseen competencias, capacidades y habilidades incluso más y mejores que las personas heterosexuales; sino que son discriminados por ser “diferentes”.

**d) ¿Explíquenos cómo ha sido su ingreso al ámbito laboral?**

**Caso 1:** “No era tan visible”

“No era algo que lo gritaba a viva voz”

**Caso 2:** “No recibí inducción ni capacitación, fui un comodín”

“Mi carpeta fue puesta en un montón de que no iban a llamar”

“Las mujeres entienden más”

Existe otra vez percepciones en contra, para el Caso 1, para él, el ingreso fue satisfactorio obviamente sin hacerse visible en su totalidad, pero poco a poco fue haciéndose evidente y perdiendo el temor, trabajo en muchos lugares antes y poseía una carpeta muy buena, al momento de ingresar a la Prefectura, no tuvo mayor complicación y todo fue normal. Sin embargo, para el Caso 2, fue lo contrario a pesar de que no se le tomo en cuenta para la selección, esta persona ingreso por el hecho de que fue un comodín el menciona “como los otros le fallaron, me llamaron fue solo por eso”, una vez dentro de la institución nadie quería hacer grupos con él y se burlaban; “Y lo siguen haciendo”, “existe mucho machismo”.

**e) ¿Cuál considera Ud. que es el ambiente idóneo de trabajo?**

**Caso 1:** “Un ambiente de calma basado en respeto”

**Caso 2:** “Donde haya compañerismos, donde haya colaboración entre todos”

En esta pregunta para el Caso 1, piensa que un ambiente propicio para el trabajo es donde se presenta el respeto y la confianza hacia el trabajador, en donde el trabajador posea voz y voto ya sea para la sugerencia de ciertas cosas mientras que para el Caso 2, el compañerismo y el trabajo en equipo son la base para un ambiente idóneo, eliminando la competencia entre compañeros

**f) ¿Ud. posee un ambiente idóneo en su lugar de trabajo?**

**Caso 1:** “Puedo decir que sí”

**Caso 2:** “Hasta ahora no”

Existen nuevamente contradicciones entre las respuestas efectuadas a los entrevistados en el Caso 1, expone que en su dirección él posee un ambiente idóneo, “mis compañeros saben lo mío”, es por eso que la relación con sus compañeros y superiores es amena, por otro lado, el Caso 2, lleva laborando 10 meses dentro de la institución y aún no posee un buen ambiente laboral.

**g) ¿Ha evidenciado algún tipo de discrimen por parte de sus jefes dentro de la institución? ¿Cómo supo manejarlo?**

**Caso 1:** “Existe un ejercicio de poder, yo soy director y a mis técnicos les trato como yo vea conveniente”.

**Caso 2:** “Sí, buscan el mínimo, pero para que yo no lidere un grupo”.

Para el Caso 1, expone que el poder que poseen los superiores no tiene que ver con la discriminación, sino más bien es el hecho de no saber pedir las cosas de la manera más adecuada, pero para el Caso 2, si existe “prefieren a un nuevo que no sabe, que a un gay que sabe”, el hecho de no ser valorado por tu jefe, para esta persona demuestra discrimen, y además menciona que “mis jefes no hacen nada para cambiar esta realidad”.

**h) ¿Ha evidenciado algún tipo de discrimen por parte de sus compañeros dentro de la institución? ¿Cómo supo manejarlo?**

**Caso 1:** “En lo persona no he sentido en ningún momento”

**Caso 2:** “Sí, también”

Cada uno de los casos se contradicen por el hecho de que en el Caso 1, no ha sido víctima de discrimen, pero si ha sido testigo de discrimen no solo a la población LGBTI, sino a personas de escasos recursos o campesinos, “la dirección de planificación ha generado una capacitación para que los trabajadores de la prefectura brinden mejor atención al cliente y se sensibilicen. Lo contradictorio es que el Caso 2, sigue siendo testigo de discriminación personal, dejando claro que si la cabeza de la dirección no cambia peor los compañeros.

**i) ¿Ha evidenciado algún tipo de discrimen por parte de usuarios externos a la institución? ¿Cómo supo manejarlo?**

**Caso 1:** “No he evidenciado”

**Caso 2:** “No, ellos son un mundo diferente y amo estar en contacto”

Ninguno de los casos ha expuesto ser víctima de discrimen por parte de los usuarios, sin embargo, en el Caso 1, plantea que, si los usuarios externos trataran de pasarse de la línea del respeto, simplemente se les explicaría a los usuarios que no es la manera correcta de tratar, y hacerles darse cuenta que, si se les atiende bien, ellos también deberían hacerlo. Con mucho respeto

Para el Caso 2, el estar afuera de su área de trabajo es más reconfortante, por el simple hecho de que la gente del programa le brinda ese cariño que no recibe en la oficina, “porque ellos no ven en ti la sexualidad ven en ti la clase de persona que tú eres”.

**j) ¿La remuneración salarial es equivalente a sus funciones que realiza en su trabajo?**

**k) ¿La remuneración salarial es equitativa frente a la de sus compañeros heterosexuales?**

**Caso 1:** “Sí, totalmente”

**Caso 2:** “Soy un simple encuestador como dicen todos, pero hago muchas cosas”

Para el Caso 1, la prefectura posee una escala salarial y que gana lo que justamente ganan todos los que están en su cargo, sean hombres o mujeres, sean heterosexuales u homosexuales, no existe una diferenciación salarial en ningún caso. Pero el Caso 2, no está conforme con su salario ya que existe una sobrecarga de funciones, expone que posee un cargo simple, pero hace muchas cosas más, también aclara que existen cargos que deberían hacerlo ganando mucho más pero no lo hacen, “es algo injusto”.

**l) ¿Siente Ud. que la institución le ha impuesto una forma de vestir y de actuar?**

**Caso 1:** “En la forma de vestir podría ser”

**Caso 2:** “Cada uno utiliza la ropa que sea”

El Caso 1, manifiesta que posee uniforme para lunes a jueves, normalmente no usa mucho y tampoco le han obligada a la utilización del mismo, pero la prefectura jamás le ha dicho “no puedes ponerte esto, ni lo otro”, las personas tienen que estar consciente de que ocupan cargos públicos y tienen que venir vestidos acorde a la situación, “uno no viene acá en pantalonetas y zapatillas”, Andrés posee tatuajes en su cuerpo y tampoco ha sido llamado la atención por los mismo, porque son parte de su estética personal, y de acuerdo a su manera de comportarse tampoco nadie ha mencionado nada, por el hecho de que existen personas que poseen amaneramientos y no necesariamente soy homosexuales. Patricio menciona que en su departamento cada persona utiliza la ropa más cómoda para hacer el trabajo, si nos exigen, pero nuestra identificación, el chaleco simplemente para que las personas sepan que somos de la prefectura.

**m) ¿Ud. tiene la libertad de expresarse de la manera que Ud. se siente bien, y feliz?**

**Caso 1:** “Mi identidad es masculina, pero si suponiendo que fuera trans, igual tendría la libertad de expresarme”

**Caso 2:** “No, porque si yo hago algún gesto se burlan de mi” “tengo que tratar de comportarme como un hombrecito para que no se burlen”

La percepción del Caso 1, es que la institución obviamente te deja expresarte como tú te sientas bien, pero jamás faltaran los chismes de la demás gente, “mis informes no dicen como me visto, mis informes son los resultados las capacidades que poseo”, si es que una persona trans trabaja en la prefectura, si habría un conflicto pero no de gran escala, porque siempre habrán personas que hablen de ti, cuchichien o no te paren bola, no es justificable pero siempre existirá, hasta que la sociedad no evolucione, demostrando una percepción contraria a la anterior el Caso 2, anuncia que él no posee esa libertad de expresarse como el desee, por el miedo a la burla, a las risas y lo que tiene que hacer es “aparentar” ante sus compañeros, “y eso he venido haciendo desde que entre, para poder seguir para poder sobrevivir acá en este trabajo”.

**n) ¿Cuál es su grado de satisfacción en su trabajo, del 0 al 3? Siendo,**

Cero: Nada satisfactorio

Uno: Poco satisfactorio

Dos: satisfactorio

Tres: Muy satisfactorio

**Caso 1:** “Muy satisfactorio”

**Caso 2:** “Satisfactorio”

Por las afirmaciones anteriores cada uno de los ha evidenciado su respuesta en esta pregunta.

**o) ¿Ha tenido las mismas oportunidades para progresar en su ambiente de trabajo, en comparación a sus compañeros heterosexuales? Explique**

**Caso 1:** “Estoy en un cargo de confianza sin importar mi orientación”

**Caso 2:** “Entre como encuestador y sigo como encuestador”

El Caso 1, cree que ha gozado de la confianza de las autoridades para poder progresar en su ambiente laboral, pero por el trabajo de calidad realizado en mi cargo, lo cual ha impulsado a las autoridades a confiar en él y en su desempeño, nos menciona que no ha evidencia discriminación en cuanto ascensos, también destaca que las autoridades están

comprometidas con la comunidad LGBTI, por ejemplo, se han abierto las puertas a persona gays, lesbianas; y a practicantes trans entre otros. Patricio nos comenta que no han existido oportunidades de progresar y ascender porque él desde que entro estuvo bajo el puesto de encuestador, y dice que han ingresado personas nuevas y que ellos han ocupado cargos de promotores e inspectores.

**p) ¿Se siente amparado por la ley en el ámbito laboral?**

**Caso 1:** “Sí totalmente”

**Caso 2:** “Yo creo que la ley está ahí, pero en la vida real no es respetada”

**q) ¿Conoce los programas del gobierno y estrategias para la inclusión laboral de la población LGTBI?**

**Caso 1:** “Sabia de una estrategia para brindar trabajo a la población LGBTI”

**Caso 2:** “No”

El Caso 1, conocía los programas que venía de la mano del expresidente Rafael Correa, en donde se brindó trabajo a personas de la comunidad, más en promoción social y activación política, pero Andrés cuenta que no sabe de la existencia de una normativa para el acceso laboral de la personas LGBTI, existen leyes como la no discriminación, pero estas no son cumplidas a cabalidad, ¿Qué nos podría garantizar que se cumpla esa ley?; en el Caso 2, Patricio no posee conocimientos de programas o estrategias del gobierno.

**r) ¿Posee algún conocimiento sobre algún reglamento interno que garantice la inclusión, igualdad y participación en la institución?**

**Caso 1:** “Tenemos un reglamento interno independientemente de que seas hombre, mujer, heterosexual, homosexual”.

**Caso 2:** “No la verdad no”.

Para el Caso 1, todos los servidores públicos tienen los mismos derechos y deberes, e incluso el mismo trato, pero se necesita reforzar en temas de contratación sin

discriminación, Patricio expone que no conoce el reglamento, pero supone que en este reglamento no existe igualdad, inclusión de personas LGBTI.

**s) ¿La Prefectura del Azuay ha realizado charlas en temas de diversidades sexuales, tolerancia, discriminación LGBTI? Explique**

**Caso 1:** “Sí, han sido varias”

**Caso 2:** “No”

Se han abordado temas de género, y siempre en temas de género se menciona a la población LGBTI, han tenido charlas de atención al público en los cuales se habla sobre los grupos minoritarios, también Andrés ha participado de varios temas LGBTI, como la creación de agenda de la población, que por temas de recursos se cerró. Pero con las charlas y capacitación anteriores se logró sensibilizar a casi toda la prefectura. Para uno de los participantes en la entrevista no ha tenido la oportunidad aun de participar de capacitaciones o charlas en temas expuestos en la pregunta, ya trabajando 10 meses en la institución.

**t) ¿Ud. considera que la Prefectura del Azuay, es una entidad libre de discriminación? Explíquenos**

**Caso 1:** “La Prefectura del Azuay es una entidad libre de discriminación”

**Caso 2:** “Es contradictorio”

Para Caso 1, dicha institución ha brindado ayuda y apoyo a la población, siempre estando atentos a las necesidades de los mismo con el fin de dar bienestar a esa minoría sexual, y desde la parte interna jamás él ha sentido algún tipo de discriminación o algo por el estilo, siempre siento que lo valoraron como es. Para el Caso 2, manifiesta que nadie se ha preocupado de él, por el tema de la discriminación en su entorno laboral, jamás ha existido un vínculo de ayuda para Patricio, siendo esta investigación la primera que lo escucha, buscando generar que patricio se sienta valorado.

### **3.3 Datos y resultados de los grupos focales**

Los resultados del grupo focal están detallados en tópicos, los cuales serán indagados a través de interrogantes, con respuestas de 16 personas de cargos medios, toda respuesta dada por los integrantes del grupo focal es anónima, y se procedió a cambiar sus nombres para salvaguardar su integridad.

- **Tópicos**

#### **PROCESOS INCLUSIVOS**

##### **Respuestas**

##### **¿Cómo es el procedimiento de selección de personal en la prefectura del Azuay?**

René: Sustenta que el procedimiento que se lleva a cabo para la selección y posteriormente contratación se realiza de manera digital, al ser sector público se necesita que los postulantes ingresen sus datos en la red socio empleo,

Verónica: Expresa que cuando se abre una vacante, es porque la dirección solicita por escrito al departamento TTHH, la necesidad de un trabajador se procede a la base de datos para observar si existe la persona adecuada para el cargo, se escoge tres o cuatro personas se hace una comparación, se realiza una entrevista de trabajo y luego se elige (contratos ocasionales). Para el concurso de méritos, existe una norma entera donde lo la convocatoria es publica, donde existe el registro en la página de socio empleo, y eso da paso a las pruebas psicométricas o de conocimiento para el cargo, prosigue la entrevista (la persona que está en el proceso de la inserción, puede en cualquier etapa pedir una recalificación), y después de las fases mencionadas se llegara al ganador del concurso.

##### **¿Según su criterio Ud. Considera que las consecuencias de la no contratación LGBTI se debe a la herramienta utilizada o al entrevistador?**

Verónica: Cree que, como norma institucional, no influye el entrevistador dentro de la selección de personal en general, sino más bien es el cumplimiento o no del perfil, y como se desenvuelve en la entrevista de acuerdo a su experiencia y conocimientos. “no es un factor que determina si ingresa o no a la institución”

**¿Cree Ud. que al momento de una contratación del personal LGBTI influenciaría la identidad de las personas más que sus estudios?**

Pablo: Piensa que lo que más influencia en dicha relación es el estudio, por el simple hecho de que la institución busca personas que cumplan con el perfil y que vengan aportar a la institución.

**¿Qué pasaría si una persona, la cual su sexo no corresponde con su apariencia externa, y además en su cedula se muestra datos de su sexo biológico y no de su identidad, como procederían?**

Verónica: expone que si es que se dieran el caso se procedería a ingresar a la persona como esta en su documento de identidad, obviamente el procedimiento es por un tema legal.

Naomi: Da a lucir que ahora las diferentes identidades de género pueden ser representadas en la cedula de identidad con el género y además cambiando su nombre, entonces simplemente se le haría conocer a dicha persona que puede actualizar sus datos, y para el departamento de Talento Humano, la contratación y los procesos que fueran se los realizaría únicamente por los datos de la cedula de identidad.

Andrés: Complementa que también existen otras preguntas para la identidad del trabajador, en la entrevista para conocer más de la persona, y poder tratarlo/a como se merece.

**Conclusiones:**

Se puede deducir que los participantes del grupo focal han expresado que el proceso de selección de personal es de manera estándar e igualitaria tanto para personas heterosexuales como homosexuales, también exponen que se guían en las leyes, es decir se basan en la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público), en donde existe un apartado que explica claramente los subsistemas del departamento de RR HH, además también de las leyes que manda el ministerio de trabajo.

## CONOCIMIENTOS DE POLÍTICAS LGBTI

### Respuestas

#### **¿Conoce los derechos y deberes de los ecuatorianos?**

Ángel: Menciona que “sí” tanto la prefectura como toda la sociedad se supone que debe conocer, pero que muchas veces esos no son respetados.

#### **¿Dichos derechos son cumplidos con la población LGBTI?**

Ana: Explica que las personas LGBTI son las más vulneradas y que sus derechos no son cumplidos en totalidad, generando una desigualdad que es latente hasta la actualidad.

#### **¿Conoce políticas o leyes que promuevan el acceso laboral de personal LGBTI?**

José: menciona que no poseen en el departamento mucho conocimiento sobre las leyes que promuevan la inclusión laboral LGBTI.

Naomi: Expone que la temática LGBTI, sigue siendo excluida por parte del estado y de la sociedad en general.

#### **¿Existe una ley de discapacidades dentro de la prefectura en relación a la población LGBTI?**

René: Expone que no poseía conocimiento sobre la ley relacionada con las personas LGBTI, pero argumenta que por ley ellos deben acatar todo lo que expone dicha ley. Y deben cumplirlo porque caso contrario los órganos legales les sancionan.

#### **¿Cree que sería adecuado implementar dicha ley?**

Enrique: Menciona que sería muy valiosa la creación de dicha herramienta para mejorar la calidad de vida de las personas LGBTI, y así erradicar la desigualdad y la discriminación hacia estos grupos, pero muchos políticos no están dispuestos a trabajar por la ayuda de estos grupos, y si desde la cabeza no se puede realizar nada, nada podemos hacer las personas con cargos medios, simplemente ver que esta brecha sigue extendiéndose.

### **Conclusiones:**

Todos tienen presente que los derechos de las personas LGBTI están siendo vulnerados, a pesar de que están detallados en la constitución no son cumplidos ni por los entes privados ni públicos, pero los órganos superiores han implementado políticas en pro de los discapacitados y de la igualdad de género, pero se han olvidado de las personas con orientación sexual e identidad de género, las cuales constituyen un grupo vulnerable del estado ecuatoriano.

## DISCRIMINACIÓN LABORAL

### **Respuestas**

#### **¿Ud. cree que existe discriminación laboral en Cuenca para las diversidades sexuales?**

Verónica: menciona que obviamente existe dicha discriminación, y que son muy pocas las empresas que contratan a personal LGBTI, muchas veces existen empresas que quieren fomentar esta inclusión, como la prefectura pero las personas LGBTI piensan o creen que se les va a seguir negando por las experiencias pasadas que han experimentado, obviamente la gran mayoría de personas de la comunidad al momento de salir del closet o hacer visible su orientación son rechazados por la familia y muchas veces expulsados y no pueden completar sus estudios y sin estudios es más complicado ingresar a una plaza de trabajo.

#### **¿En que se basan para sancionar los malos comportamientos de los trabajadores?**

Andrés: Da a conocer que existe un reglamento interno y un código de ética (manual de convivencia) los cuales son expuestos en la inducción del personal y ahí se detalla todo sobre el tema.

#### **¿Ha evidencia algún tipo de discriminación?**

Ramiro: No, no existe discriminación en la prefectura.

#### **¿Existe algún tipo de ruta de denuncia de discriminación en la prefectura?**

José: menciona que no existe una ruta específica.

**¿Existe sanción y en que consiste la misma con las personas que discriminan?**

René: si, en el reglamento está especificado que, si existe discriminación o algún mal comportamiento hacia algún compañero, el caso se mandara a un tribunal para examinarlo, el tribunal está conformado por una directiva elegida por el prefecto, el mismo tribunal se encarga de dictar la sanción al discriminador.

**Conclusiones:**

Todos lo que intervinieron en el grupo focal son conscientes de que la discriminación laboral es una problemática que no se la toma en cuenta, mencionan que en dicha entidad no existe discriminación tanto en el ingreso de personal LGBTI como en la permanencia en el puesto de trabajo, pero en contraparte no existe una ruta de denuncia si es que alguna persona ya sea homosexual o heterosexual es discriminada; pero sin embargo si existen sanciones rotundas desde el llamado de atención hasta despido por no acatar el reglamento interno o el manual de convivencia establecido por la institución.

**PROMOCIÓN DE ACCESO LABORAL LGBTI**

**Respuestas**

**¿Cuáles serían las estrategias que Uds. Tomarían al momento de seleccionar una persona LGBTI?**

Naomi Andrade, explica que no existe diferenciación entre personas de la comunidad y personas heterosexuales, simplemente que sean las personas ideales y adecuadas para el cargo disponible.

Marco Delgado, también recalca sobre que no existe una metodología especial, es estándar para todas y todos.

**¿Qué han hecho las autoridades para fomentar la inclusión laboral LGBTI?**

Xavier: menciona que las autoridades han creado una ordenanza en pro de la garantía de los derechos LGBTI, y uno de los ámbitos detallados es la inserción laboral.

Hilda: refuta que a pesar de tener una ordenanza provincial las autoridades no lo han aplicado, a pesar de que existe bastante tela por cortar sobre la temática LGBTI, aún falta mucho más interés sobre este grupo vulnerable.

**¿Cada una de las direcciones posee por lo menos una persona LGBTI, abiertamente visible?**

Marco: no, es muy incierto saber si existen personas LGBTI, puesto que algunas personas esconden sus orientaciones, pero según nuestros registros existen solamente dos personas LGBTI que son visibles en la prefectura, es decir dos de las diecisiete direcciones poseen personal LGBTI.

**¿Qué acciones concretas o estrategias los directores han generado para aumentar el acceso al trabajo en relación con las personas LGBTI?**

Marco: no, es un tema del que las direcciones han pensado estrategias ni mucho peor alguna acción, simplemente como direcciones debemos acatar a las disposiciones de nuestra cabeza que en este caso sería el Prefecto, además cabe destacar que la única persona que ha generado la idea de garantizar los derechos de las minorías, ha sido la Viceprefecta, es ahí donde nace el acuerdo para la garantía de los derechos LGBTI y posteriormente la ordenanza.

**Conclusiones:**

No existe una promoción al acceso laboral definida o clara, la prefectura posee los conceptos sobre que, los derechos de este grupo minoritario deben ser cumplidos, poseen hasta ordenanzas en decir políticas públicas en pro de estos individuos, pero no son cumplidas, puesto que únicamente existen dos personas LGBTI en la institución.

### 3.4 Resultados generales

A continuación, se exponen los resultados generales del trabajo investigativo.

Tal como se indica en la tabla 8, la edad prevalente en los encuestados es de 41 a 50 años con un 42%, en los entrevistados con un 100%, se encuentran en el rango de 31 a 40 años y por último los participantes del grupo focal con un 75% se encuentran en el rango de 31 a 40 años.

Tabla 7  
*Edad de los participantes del estudio*

Instrumento	Dirigido a	n	Rango de edad	/100%
Encuesta	Directores	9	41-50 años	42%
Entrevista	Cargos medios	2	31-40 años	100%
Grupo Focal	Dpto. RR HH	16	31- 40 años	75%

Los participantes del estudio se identifican como personas heterosexuales en su gran mayoría, salvo las dos personas homosexuales que laboran en la prefectura del Azuay (Tabla 9).

Tabla 8  
*Orientación sexual de los participantes del estudio*

Instrumento	Dirigido a	n	Orientación S	%
Encuesta	Directores	19	Heterosexuales	100%
Entrevista	Cargos medios	2	Homosexuales	100%
Grupo Focal	Dpto. RR HH	16	Heterosexuales	100%

En este estudio prevalecen los hombres (ver tabla 10), ya que en el caso de los encuestados el 68% (n: 13) son varones, y el 32% (n: 6) son mujeres, en los entrevistados el 100% (n: 2), son varones y los participantes del grupo el 60% (n: 4) son varones y 40% (n: 3) son mujeres.

Tabla 9  
*Sexo de los participantes del estudio*

Instrumento	Dirigido a	n	Sexo	/100%
Encuesta	Directores	13	Varones	32%
		6	Mujeres	68%
Entrevista	Cargos medios	2	Varones	100%
Grupo Focal	Dpto. RR HH	4	Mujeres	25 %
		12	Varones	75%

## Temas de relevancia

### Factor de selección de personal

#### Encuestados

El factor de selección de personal presente en el estudio, se representa de la siguiente manera: desde el punto de vista de los encuestados no existe presencia alguna de discriminación en la selección de personal dentro de la prefectura, demostrando que el 100% (n: 19) no ha evidencia algún tipo de discrimen dentro de la institución.

Tabla 10.

*Selección de personal/encuestas*

Instrumento	Dirigido a	n		
Encuesta	Directores	19	No existente	100%
		0	Existente	0%

#### Entrevistados

Cabe recalcar que uno de los entrevistados, que es homosexual si ha evidenciado y ha vivido de cerca la discriminación existente en la selección de personal.

Figura 24.

*Selección de personal/entrevista*

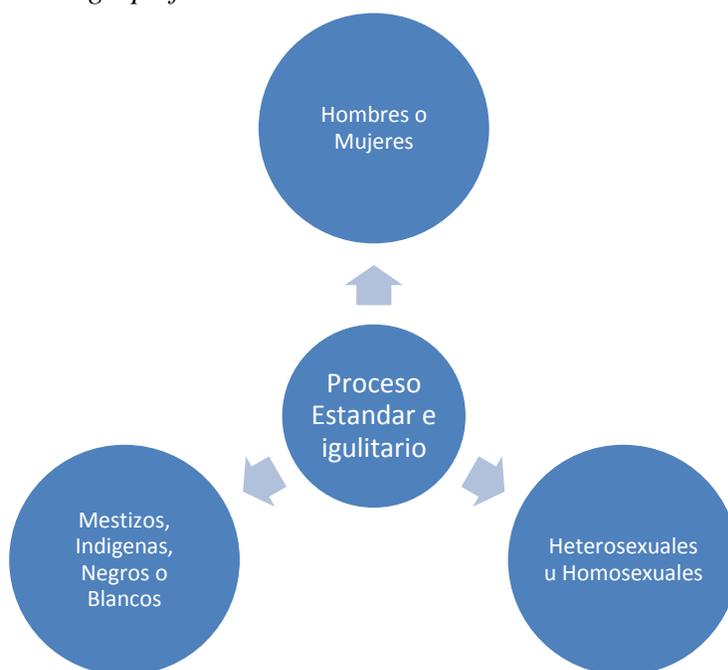


Es importante destacar que mientras las personas de la comunidad no son evidentes en relación a su orientación sexual o identidad de género son propensos a no ser discriminados. Ver figura 24.

#### Grupo focal

Los participantes del grupo focal, expusieron que ellos se basan en un procedimiento estándar para todas personas en el momento de selección y contratación, y además el trato que reciben es igualitario. Ver figura 25.

Figura 25.  
Selección de personal/grupo focal



### **Factor de conocimiento en programas o estrategias del estado para la inserción laboral LGBTI**

#### Encuestados

El desconocimiento sobre programas o estrategias del estado para este grupo vulnerable, ha podido ocasionar de otra manera la baja inserción LGBTI, en este estudio los encuestados no poseen conocimientos de dichos programas demostrado con 63% (n: 12).

Tabla 11  
*Programas de inserción laboral LGBTI/encuesta*

<b>Instrumento</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>n</b>		
<b>Encuesta</b>	Directores	12	Desconoce	63%
		7	Conoce	37%

La misma falta de conocimientos es evidencia en los entrevistados que siendo homosexuales no conocen las estrategias del estado para su inserción laboral, y ese desconocimiento acarrea injusticias. Ver figura 26.

Entrevistados

Figura 26.

*Programas de inserción laboral LGBTI/entrevista*

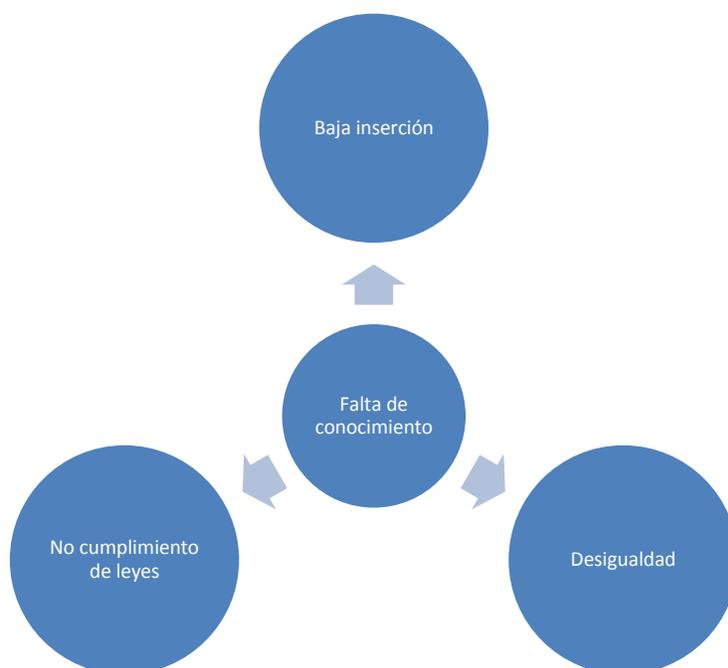


De igual manera los participantes del grupo focal desconocen con un 100% (n: 16).

Grupo focal

Figura 27.

*Programas de inserción laboral LGBTI/grupo focal*



La falta de conocimiento de programas o estrategias da como resulta que dicha problemática de las desigualdades o vulneración de los derechos siga extendiéndose. Ver figura 27.

## Factor de inclusión

### Encuestados

En su totalidad con un 100%, los participantes del estudio han demostrado que se deberían incluir a personas LGBTI a trabajar dentro de la institución, mientras tengan las capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para el cargo.

Tabla 12

### *Inclusión laboral LGBTI*

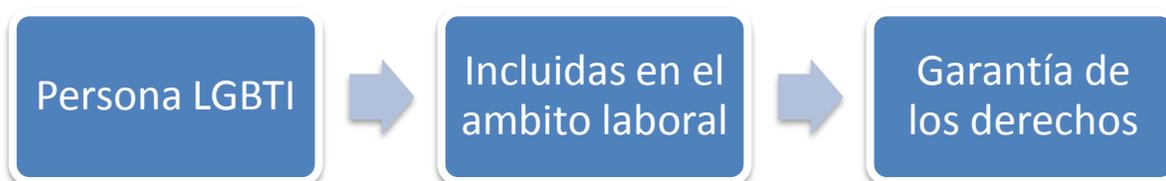
Instrumento	Dirigido a	N	Se debería incluir a personal LGBTI	
Encuesta	Directores	19	Si	100%
			No	0%

### Entrevistados

Los entrevistados mencionan que se necesita de esa inclusión, para poder tener una vida placentera, ya sea por mejorar la calidad de vida y también lograr una autorrealización personal. Ver figura 28.

Figura 28.

### *Inclusión laboral LGBTI/entrevista*

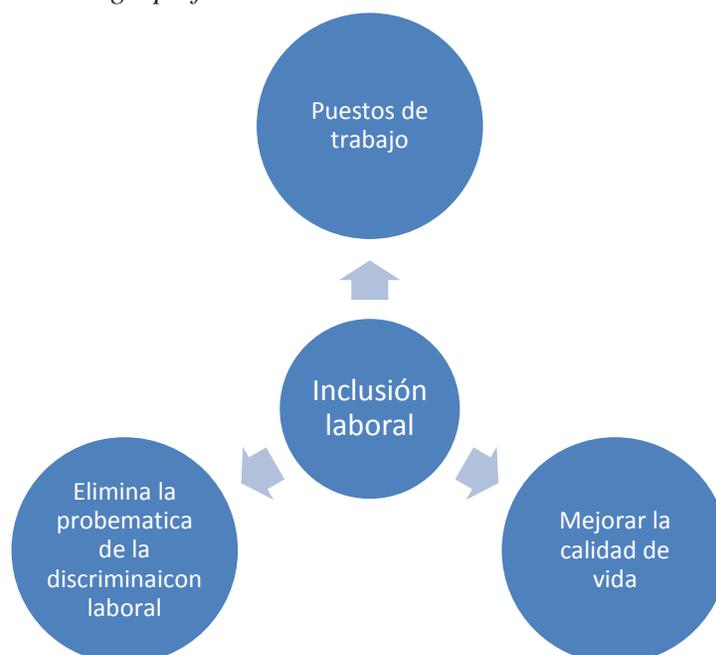


### Grupo focal

Los participantes del grupo focal en su totalidad expusieron que están a favor y que debería lograrse la inclusión laboral de las personas LGBTI, para erradicar dicha vulneración. Ver figura 29.

Figura 29.

*Inclusión laboral LGBTI/grupo focal*



### **Categorización de factores asociados a la vulneración de los derechos en relación al ámbito laboral**

Tabla 13.

*Categorías del análisis del discurso de la entrevista*

<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías</b>
<b>Discriminación intralaboral:</b> Recibir malos tratos donde afecten la dignidad de la persona, a través de burlas, desigualdades laborales entre otros.	Desmotivación, baja productividad
<b>Falta de conocimiento sobre los derechos laborales de las personas LGBTI</b> No poseer un conocimiento necesario sobre los programas, estrategias y políticas en pro de la inserción laboral	No cumplimiento de las leyes
<b>Mecanismos discriminatorios de selección de personal</b> Procedimientos que obstaculizan a la persona a ingresar a un puesto de trabajo.	Reputación institucional,
<b>Acompañamiento a trabajadores LGBTI</b> Seguimiento y apoyo en temas laborales o personales.	Seguridad a la integridad Mejor productividad
<b>Inclusión necesaria de personas LGBTI</b> Incluir a diversidades dentro de la institución genera una ventaja competitiva.	Riqueza de percepciones

Tabla 14.

*Categorías del análisis del discurso del grupo focal*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>Falta de promoción al acceso laboral LGBTI</b> No fomentar la inserción laboral lo que ocasiona la baja inserción laboral de este grupo vulnerable	Baja inserción laboral, pobreza, desempleo
<b>Falta de ruta de denuncia</b>	Baja productividad Mal ambiente laboral

No poseen una secuencia de pasos establecidos para poder denunciar al discriminador.	
<b>Garantía escrita de derechos de las personas LGBTI</b> Documentos escritos donde se detallan las problemáticas y las posibles soluciones.	Ordenanza Provincial para las diversidades sexuales
<b>Falencia de acciones y estrategias concretas para promover la inserción laboral LGBTI</b> La no práctica de los documentos escritos en pro de las soluciones a la problemática existente.	Baja inserción laboral Desigualdad
<b>Inclusión necesaria de personas LGBTI</b> Incluir a diversidades dentro de la institución genera una ventaja competitiva	Riqueza de percepciones

## **CAPITULO 4: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La presente investigación tuvo como finalidad u objetivo analizar los procesos de inserción laboral LGBTI en la Prefectura del Azuay. Se aplicó una encuesta dirigida a los directivos y altos cargos de dicha institución, seguido de una entrevista semi estructurada a las personas LGBTI, y por último se abordó un grupo focal con cargos medios. A continuación, se discuten los resultados obtenidos. Este apartado se ha dividido de acuerdo a los objetivos planteados: A) Evaluar los procesos e instrumentos que usan en la selección del personal. B) Conocer las acciones concretas que realiza la prefectura para integrar a personas LGBTI. C) Identificar las percepciones del proceso de inserción laboral de las personas LGBTI que se encuentran trabajando en la prefectura. D) Proponer un programa para fomentar valores igualitarios y no discriminatorios por sexo/género.

### **4.1.1 Procesos e instrumentos para la selección de personal**

En la investigación se evidenció la presencia de procesos e instrumentos igualitarios, es decir estándar, para la población heterosexual como la LGBTI, estos están regidos por las leyes vigentes, las cuales poseen parámetros para el seguimiento receptivo.

La Prefectura del Azuay presenta una nómina de 580 trabajadores, de los cuales dos de ellos son públicamente homosexuales; demostrando que el acceso al mismo no es tan inclusivo e igualitario como lo afirma el departamento de TT HH de dicha institución porque, aunque los procedimientos se digan ser transparentes e igualitarios, uno de nuestros informantes explico haber sido objeto de burlas desde el proceso de entrevista, selección e inducción (Soto, 2013).

El subsistema de selección de personal ha sido creado como una herramienta confiable con el objetivo de identificar al individuo adecuado para el puesto (Sackett & Lievens, 2008) sin embargo al hablar de inclusión a personas pertenecientes a las famosas minorías sexuales no se nota, dado que ellos tienen que resguardar esos detalles de su vida personal, porque pondrían en riesgo su proceso de selección. Esta situación se ve confirmada por el estudio de Soto (2013), quien en un estudio efectuado en Guayaquil demuestra que el 99% de las empresas no han contratado o no cuentan con personas LGBTI, y que solo el 1%

posee en sus nóminas dicho personal. Además, recalca que son muy pocas las organizaciones que acatan las leyes del gobierno ecuatoriano, en cuanto a la inserción laboral, en general (Soto, 2013).

Según las experiencias vividas por nuestros informantes, se evidencia que han sido objeto de burlas, trato despectivo, discriminación, exclusión, vulneración de derechos en todos los procesos de selección de personal que han asistido; tampoco se tomaron en cuenta sus competencias profesionales, sino que se fijaron en su apariencia física, procedencia, estatus social y que cumplan el rol asignado a su sexo de nacimiento. Este fenómeno no es nuevo, existen estudios como el de (OMS), quienes indican que en los procesos de selección de personal existe inequidad, falta de lineamientos claros, poco conocimiento sobre la realidad LGBTI, procesos inclusivos inexistentes, maltrato y violencia si es que luego del contrato son identificados como tales, es decir como población LGBTI.

Es preocupante que en los procesos de selección se considere como un factor elemental a la apariencia o la presencia del individuo y no sus competencias. Al respecto Ahumada y García ya desde 1984 estudiaban que estos aspectos generan serios conflictos y discriminación laboral, pero esta situación sigue estando presente en el imaginario de quienes contratan, puesto que de manera explícita sus avisos clasificados exponen que es requisito del puesto, buena apariencia física y adecuada presencia; estos procesos excluyen a muchos perfiles idóneos.

#### **4.1.2 Acciones concretas que realiza la prefectura para integrar a personas LGBTI**

La realidad que vive la prefectura en cuanto a promoción de los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral está un poco descuidado, eso se evidencia por el hecho de que los directores de las diferentes áreas que forman parte de la prefectura, no poseen conocimientos de las estrategias o programas del Estado para que las personas LGBTI ingresen en el ámbito laboral, este desconocimiento está presente con un 63% de los encuestados.

Los directores (84%) están conscientes de que sí existe discriminación en torno a la inclusión laboral o calidad de vida laboral en relación con las personas LGBTI, pero no

todos están dispuestos a generar políticas internas para la garantía de derechos LGBTI que amparen la inclusión de personas de la comunidad.

Este principio de no discriminación que está amparado en el art. 11 numeral 2, el que tanto el estado ecuatoriano habla, y no es asumido por las personas que contratan, directores departamentales y los compañeros de trabajo, generando así una vulneración de los derechos (Miño, 2016).

El derecho laboral en el Estado ecuatoriano no es cumplido, ni por las máximas autoridades, ni la sociedad civil por el simple hecho que no toman cartas en el asunto, más bien perpetúan su no cumplimiento (Logroño, 2015).

Es necesario empezar desde el líder de cada una de la dirección creando un enfoque de igualdad e inclusión de personal LGBTI dentro de la organización, para así de una u otra manera combatir y erradicar los estereotipos y prejuicios contra dicha minoría y así fomentar la iniciativa de crear políticas internas que favorezcan a esta población vulnerada, caso contrario si el prejuicio (estereotipos) seguiría existiendo, impediría la contratación y promoción del personal idóneo para el puesto, infringiendo las leyes, vulnerando a la persona y sobre todo limitando la diversidad de la organización, puesto que mientras más diversa sea la organización es mucho más competitiva (Organización Internacional del Trabajo , 2016).

Es muy importante generar dentro de la institución una gestión de la diversidad que corresponde a un proceso planificado para desarrollar un ambiente de trabajo en donde todas las personas con sus diferencias y similitudes puedan aportar a las ventajas competitivas y en donde nadie sea excluido a menos que esté relacionado con el factor de productividad (Thomas, Cumming, Lattimer, & Plani, 1996).

#### **4.1.3 Percepciones del proceso de inserción laboral de las personas LGBTI**

La población LGBTI a pesar de que posea normativas internacionales como nacionales para garantizar sus derechos, están expuestos a burlas, insultos discriminatorios además también a maltrato y acoso laboral por parte de sus compañeras de trabajo y jefes, por el simple

hecho de no poseer una orientación sexual e identidad de género diferente a la sexualidad hegemónica (Ramos, Olaya & Cardenas, 2017).

Uno de los informantes admitió haber sufrido discriminación desde el momento de la entrevista de trabajo hasta la actualidad, mientras que la percepción del otro entrevistado fue que, en su proceso de selección se involucró el grado de afecto y/o amistad con la Viceprefecta, autoridad dentro de la Prefectura del Azuay, quien valoró su conocimiento y habilidades para ocupar el cargo que necesitaba.

Las apreciaciones de los entrevistados, son muy distintas y contradictorias por razones de su identidad y la manera que tiene cada uno de ellos de expresarse; por el hecho de que uno de los entrevistados es afeminado, y el otro es masculino; eso da como resultado que, quien vive en el “closet”, es decir esconde su tendencia, orientación e identidad sexual o de género, posee privilegios que las personas, que son abiertamente visibles son excluidas. En el estudio de Diversidad sexual en el ámbito del trabajo (INADI), expone que la condena que tienen las personas que permanecen en el closet, dan como resultados trabajadores y trabajadoras con daños en su salud, baja autoestima, depresión y autoexclusión (2016). Es por eso, que, en el mejor de los casos, las personas LGBTI deciden salvaguardar su identidad para así evadir el rechazo (Ramos; Olaya & Cardenas, 2017).

Dentro del estudio es evidente que existe un discrimen por parte de los compañeros de trabajo, en su ambiente laboral, lo cual da como consecuencia una mala estabilidad emocional, laboral y personal con la gente que conforma la dirección en la que labora. Se podría decir que existe la presencia de LGBTI-fobia, dicha aparición genera exclusión, odio, violencia y otros tipos de discriminación e impiden la garantía de los derechos humanos de todas las personas; a más de que obstaculizan el desarrollo de la persona con diferente sexualidad (INADI, 2016).

En el estudio del INEC, en el año 2013 da a conocer que el 70.9% de la comunidad LGBTI que fue entrevistada, ha vivido discriminación por su identidad de género u orientación sexual además el 27.3% señalada que ha experimentado violencia (gritos, burlas, insultos) dentro de su entorno personal y laboral (Fundación Ecuatoriana Equidad, 2014, pg. 8).

Es indiscutible que las personas LGBTI deben luchar todos los días de la vida por el estigma que posee las personas que no asumen a las personas de dicha comunidad, pero estas personas tienen los mismos derechos y existe un marco legal que los protege y así garantiza la igualdad e inclusión. “Aún existes personas que optan por ocultar su verdadera identidad sexual; con el fin de precautelar su seguridad e integridad física y psicológica, y así, evitar ser víctimas de marginación en la sociedad y en el campo laboral” (INADI, 2016).

El aprecio y afecto por personas del mismo sexo, representarse tal como se sienten, no impiden aspirar a un trabajo ni mucho menos para que dicha persona sea excluida o discriminada, en la actualidad lo que se necesita es aprovechar y retener personal calificado para el desarrollo organización (Miño, 2016).

#### **4.1.4 Proponer un programa para fomentar valores igualitarios y no discriminatorios por sexo/genero**

Es importante comprender que la sociedad está conformada por la diversidad de su gente; no existe gente con un solo gusto, no existe gente con un mismo color de piel, existe diversidad en una sociedad; y por lo tanto hay que saber reconocer que a más de los diferentes gustos o preferencias que tengan las personas, poseen los mismos derechos humanos (Weeks, 2000).

Es por eso que es necesario visibilizar las vidas y realidades de personas con sexualidades no heteronormativas demanda ampliar la concepción de lo que significa ser mujer y hombre a partir de las diferencias que marcan las biografías de cada uno/a como seres sociales condicionados por su color de piel, etnicidad, edad, estado civil, religión, zona geográfica, estatus económico-social, orientación sexual e identidad de género, por solo mencionar algunas categorías que los identifican (Rodríguez M. , 2016).

Generación tras generación la población LGBTI ha vivido la exclusión a los derechos, es por eso que el sector empresarial debería fomentar un cambio social estableciendo acciones concretas para aumentar la inserción laboral LGBTI y disminuir la discriminación presente en el estado ecuatoriano (Miño, 2016).

La discriminación laboral existente a las diversidades sexuales, debe ser abordada como un fenómeno cultural porque lleva a la persona a sentir rechazo, repulsión, asco y miedo hacia aquellas personas que, por su orientación sexual, identidad sexual o de género son categorizadas como “anormales. Estas emociones atentan contra los derechos humanos de las personas, es importante recalcar que todas las personas son iguales, así posean cualquier condición (Miño, 2016).

Para lograr combatir dicha discriminación contra los trabajadores LGBTI es necesario aplicar políticas en favor de las diversidades, ya que los prejuicios y estereotipos pueden impedir la selección, contratación y promoción del individuo dentro del puesto de trabajo.

Debería existir empresas, sean estas públicas o privadas que promuevan el trabajo LGBTI dentro de las organizaciones con el fin, de acatar las leyes vigentes y mejorar la calidad de vida de dicha minoría, en Hungría y Argentina por ejemplo, existen varias empresas de todo el país que generan puestos de trabajos para personas LGBTI, y garantizan sus derechos en el ámbito laboral, lo cual desencadena un puesto de trabajo digno y decente, mejor calidad de vida e inclusión de las diversidades en la sociedad.

#### 4.1.4.1 Propuesta

Tabla 15

##### *Acciones concretas para mejorar la inclusión LGBTI*

Diseño de una guía Institucional de acciones concretas en pro de la población LGBTI.	
Objetivo General: Generar inclusión, igualdad y participación de personas LGBTI dentro de la prefectura.	
Objetivos Específicos	Estrategias
1. Mejorar los mecanismos e instrumentos de selección de personal	1.1. Elaborar un manual de procedimiento de selección de personal inclusivo. 1.2. Generar herramientas para los cambios en los RRHH para la contratación y retención de determinados empleados. (Mejorar la empleabilidad y la captación profesional LGBTI). 1.3. Implementar una ley de cuotas institucional con relación al personal LGBTI. 1.4. Establecer una ruta para la denuncia de personal discriminado. 1.5. Códigos de conducta: explicitación rechazo a la discriminación
2. Concientizar a los directores a temas de inclusión, igualdad y participación LGBTI	2.1. Campañas de formación y sensibilización a la plantilla. 2.2 Planes de diversidad (promover e impulsar las buenas prácticas dirigidas a la inclusión e inserción de colectivos en riesgo de exclusión social en el entorno empresarial y laboral).

3. Salvar a las personas LGBTI laborando en la prefectura.	3.1. Elaboración estadística de personal LGBTI. 3.2. Creación de un comité de diversidades (Indígenas, discapacitados, gente de color, LGBTI, mujeres). 3.3. Fomentar un acompañamiento personal.
4. Evaluar el cumplimiento la guía.	4.1 Auditorias por parte de altos cargos de la institución.

Fuente: Elaboración propia

## 4.2 Conclusiones generales

En el desarrollo del presente estudio denominado “Análisis de las políticas de inserción laboral para personas LGBTI; Caso: Prefectura del Azuay”, en el cantón Cuenca, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI siguen constituyendo uno de los grupos más vulnerados con respecto al ámbito laboral, es decir de una población de 580 trabajadores, existan dos personas visibles con orientación sexual diferente, sin duda alguna es por la falta de estrategias o programas elaborados por dicha institución con el fin de lograr una inserción laboral inclusiva y sin discriminación.
- En toda la sociedad sigue existiendo estereotipos o prejuicios basado en la identidad de género u orientación sexual, dando paso a comportamiento o acciones excluyentes o discriminatorias, esto repercute en el ámbito laboral donde si minimizan las oportunidades laborales, por otro lado, también genera un mal ambiente laboral presentando situaciones de violencia dentro del ambiente de trabajo.
- Existe un profundo desconocimiento en cuanto a temas de Diversidad, entre estos temas se encuentran las políticas o leyes que garanticen un acceso libre y de igual a una persona homosexual como heterosexual. Además, falta concientización de que las personas LGBTI no presentan una amenaza dentro de una institución, sino más bien aportan a la diversidad de la misma, generando de una manera u otra una ventaja competitiva.
- La ausencia de una política interna dirigida y de manera específica hacia el colectivo ha originado que la persona LGBTI que labora en dicha institución ostente una apariencia de “Machito”, para que sus privilegios no sean retirados. También lo

que acarrea dicha ausencia, es el silencio de las personas que están siendo discriminadas.

- La falta de sensibilización a los diferentes directores en la Prefectura, ha impedido que la institución goce de una cultura organizacional sin discriminación, puesto que la mayoría de los encuestados se han mostrado reacios al tema de estudio, demostrando así una barrera para la inserción de personas LGBTI dentro de la institución.
- No cabe duda que se han generado avances en la garantía de los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral pero aún existen muchos trabajadores LGBTI que siguen sufriendo y enfrentando la discriminación en el ámbito laboral lo que hace que muchas personas pertenecientes a la población oculten su orientación sexual o identidad de género para ganar los privilegios que las personas heterosexuales poseen.

### **4.3 Recomendaciones**

- Crear una ruta para denunciar algún acto discriminatorio, y que todo el proceso sea anónimo.
- Multas, sanciones o llamados de atención a personas que discriminan a las personas por orientación sexual, identidad de género, discapacidad entre otros.
- Proponer a cada dirección la implementación a su equipo a una persona LGBTI.
- Diversificar las opciones de empleo para facilitar el acceso a personas con otra orientación sexual.
- Fomentar campañas, capacitación o talleres sobre la inserción laboral LGBTI.
- Proponer una normativa interna que garantice la inclusión laboral.
- Elaborar un informe sobre la población LGBTI de la institución.

## Referencias

- Alvarez, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial. *Exito Empresarial* .
- Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex. (2016). *Homofobia en el Estado*. Mexico.
- Azuela, H. S. (2012). Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. *Alegatos-Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana* , 7-26.
- Becker, G. (1997). *La Economía de la Discriminación*. Chicago: Universidad de Chicago.
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, 175-189.
- Bustamante, F., & González, M. (1992). *Derechos Humanos en el aula*. Montevideo: Servicio Paz y Justicia.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona : Paidós.
- Cabral, M., & Benzur, G. (2005). Cuando digo intersex: un diálogo introductorio a la intersexualidad. *Cadernos pagu*, 283-304.
- Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y sus cognatos laborales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 72.
- Canevaro, M. &. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Buenos Aires: INADI.
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 1239-1261.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*.
- CASTAÑEDA, M. (1999). *La experiencia homosexual*. Mexico, DF: Paidós .
- Castañeda, M. (1999). *La experiencia homosexual : para comprender la homosexualidad desde dentro y desde fuera*. Mexico: Paidós.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario*. Barcelona: Paidós.
- Cesari, G. (1998). *Natura ed interpretazione dell'omosessualità*. Bologna: 100.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos . (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*.

- Consejo Cantonal de Cuenca. (2016). *Ordenanza para la Inclusión, el Reconocimiento y Respeto a la Diversidad Sexual y Sexo-Genérica en el Cantón Cuenca*. Cuenca.
- Deci, & Ryan. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1024-1037.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 42-51.
- Ermida, O. (2010). Responsabilidad Social de la Empresa: Etica, Marketing o Derecho. *Derecho PUCP*, 83.
- Escobar, A. (2007). *El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Flores, J. I. (2007). *La diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión*. México: Colección Estudios.
- Foucault, M. (1976). *La voluntad de saber. Historia de la sexualidad 1*. Madrid: Siglo XXI.
- Franzoi, S. (2007). *Psicología Social*. México: McGraw Hill.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta: reflexiones críticas desde la posición" postsocialista*. Bogotá: Siglo del hombre editores.
- Gates, G. (2011). ¿Cuántas personas son lesbianas, gays, bisexuales y transexuales? *The Williams Institute*.
- Guerra, D., & Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus*, 330-357.
- Gutiérrez, M., Cacao, S., & Ormaza, M. (2017). LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRANSGÉNEROS EN LA CIUDAD DE PORTOVIEJO. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Haslam, A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach (2ª Ed.)*. London: GBR: Sage Publications, Incorporated.
- Helminiak, D. (2003). *Lo que la Biblia realmente dice sobre la homosexualidad*. Barcelona: Egales.
- Herek, G. (2004). Beyond "homophobia": Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century. *Sexuality Research & Social Policy. Sexuality Research & Social Policy*, 6-24.
- Hernández, M. (2003). *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes / Plaza.
- Hernández, M., & Fuentes, D. (1991). *Hacia una cultura de los derechos humanos*. Mexico: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación (Vol. 3)*. Mexico: McGraw-Hill.

- Higua. (2014). Análisis del diferencial de la educación superior por género en el mercado laboral de Bogotá durante el periodo 2001-2009. *Repositorio institucional UniSalle*.
- Jayme, M., & Sau, V. (1996). *Psicología diferencial del sexo y el género: fundamentos* (Vol. Vol. 92). Barcelona: Icaria Editorial.
- Jiménez-Castaño, C.-A. y.-M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero. *Papeles de Poblacion*, 93.
- Jurado, P. (2016). Representaciones Sociales sobre las personas LGBTI en la universidad: perspectivas del profesorado y alumnado. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva.*, 231-249.
- Katchadourian, H. (1998). La sexualidad humana: Un estudio comparativo de su evolución. *La terminología del género y del sexo*, 15-45.
- Lahera, M., & Merino, J. (2007). Factores interpersonales, en C. Nogareda, Perspectiva de intervención en riesgos psicosociales. *Medidas preventivas*.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Lantigua, I. (24 de 06 de 2005). *Elmundo.es*. Obtenido de Cuando la homosexualidad se consideraba una enfermedad.: <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2005/06/24/medicina/1119625636.html>
- Lugo, G. (2011). La dignidad y el trato digno como compromiso del Estado Mexicano. Derechos Humanos México. *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos* , 75-98.
- Maddaleno, S., & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Buenos Aires: INADI.
- Martín, R. (2008). Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Persona y Derecho*, 295-317.
- Miño, A. (2016). Discriminación de las personas en el campo laboral por motivo de su orientación sexual e identidad de género.
- Nefta, J. (1994). Riesgos del medio ambiente físico de trabajo. *Asociación del Trabajo y Sociedad*.
- Nikken, P. (1994). El concepto de derechos humanos. *Estudios Básicos de Derechos Humanos*, 15-37.
- Nogareda, C., & Gracia, D. (2007). Factores inherentes al trabajo, en C. Nogareda, Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. *Medidas preventivas*.
- Oestreich, G., & Sommermann, K. (1992). *Pasado y presente de los derechos humanos*. Madrid: Editorial Tecnos.
- OIT. (2007). *La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los Retos que se Plantean*.
- Organizaciòn Internacional del Trabajo . (2016). Un estudio sobre la discriminación en. *Documento de trabajo núm. 1*.

- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio 1 sobre las horas de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1947). Convenio 81 sobre la inspección del trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Organización Mundial de la Salud. (1998). Manual de instrucciones de la oms sobre calidad de vida.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 121-133.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA e r g o - s u m*, 121-133.
- Patlán, J., Martínez, E., & Hernández, R. (2013). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 1-19.
- Peralta, M. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal [versión electrónica]. *Acta Colombiana de Psicología*, 87-98.
- Pérez, A., Correa, G., & Castañeda, W. (2013). Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. *Raros... y oficios*.
- Phelps, E. (1992). A review of unemployment. *Journal of Economics*, 1476-1490.
- Piore, M. (1969). On the Job Training in a Dual Labor. *Public Private Manpower Policies*.
- Rodríguez, D. (30 de 03 de 2016). *Alianza País*. Obtenido de Logros de la comunidad LGBTI: <https://www.alianzapais.com.ec/2016/03/30/resultados-de-la-reunion-lgbt-con-presidente-rafael-correa-2/>
- Rodríguez, M. (2016). La realidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales. Una aproximación a sus vulnerabilidades sociales. *Revista Sexología y Sociedad*, 22(1) 2-14.
- Sackett, P., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Rev. Psychol*, 419-450.
- Salgado, J. (2004). Análisis de la interpretación de inconstitucionalidad de la penalización de la homosexualidad en el Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar*.
- Salín, R. J. (2015). La diversidad sexo-genérica: Un punto de vista evolutivo. , 38(2). *Salud mental*, 38(2), 147-153.
- Segurado, A., & Agullo, E. (2002). Calidad de vida laboral : hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Repositorio de la Universidad de Oviedo*, 828-836.
- Sgreccia, E. (2002). *Manuale di bioetica*. Vita e pensiero.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 693-713.

- Sulbarán, D. (2009). Selección de Personal y Grupos Contraculturales. La Mirada. *Psicología-Segunda Época* .
- Thomas, A., Cumming, N., Lattimer, R., & Plani, F. (1996). *Beyond affirmative action: Managing diversity for competitive advantage in South Africa*. Knowledge Resources.
- Trejo, S. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El cotidiano*, 81-89.
- Vasey, M. (1995). Biased attention in childhood anxiety disorders: A preliminary study. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 23(2), 267-279.
- Vatsa, V. (2013). Review of job satisfaction theories. . *International Journal of Educational Administration* , 95-106 .
- Weeks, J. (2000). *Sexualidad*. México : Paidós.
- Zea, M. (2010). Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir. *Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS*.