



**Universidad del Azuay**

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

Carrera de  
Psicología Organizacional

**DISCRIMINACIÓN LABORAL: EXPERIENCIAS Y  
ALTERNATIVAS DE AFRONTAMIENTO DE LA  
POBLACIÓN LGBTI**

**Autora:**  
Geovanna Vaca Alvarado

**Director:**  
Daniel Bravo

**Cuenca – Ecuador  
2019**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está especialmente dedicado a mi mamá que ha sido el pilar fundamental para que yo lleve a cabo todos mis estudios universitarios durante estos cinco años brindándome su apoyo en todo momento hasta el final.

## **AGRADECIMIENTO**

Estoy especialmente agradecida primero con mi familia por ser tan incondicionales en su acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo, también a mi director de tesis por la paciencia y tiempo dedicado a las tutorías y finalmente al SNNA que me facilitó la beca estudiantil durante estos cinco años, haciendo que mi estudio dentro de la Universidad del Azuay sea más accesible.

## RESUMEN

El grupo LGBTI ha sufrido numerosas formas de discriminación, especialmente, la de tipo laboral. Muchos miembros de este grupo han sido excluidos de varios de los procesos de Gestión de Talento Humano dentro de las empresas del país, siendo esta una violación a sus derechos laborales.

Para poder evidenciar esta problemática, se buscó conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral; primero, se definió la población mediante el método de la Bola de Nieve; segundo, se identificaron las experiencias de discriminación vividas por las personas del grupo LGBTI y las estrategias de afrontamiento que tomaron al respecto mediante una entrevista semiestructurada. Para el análisis de resultados se transcribieron las entrevistas y luego se realizaron dos categorizaciones (abierta y axial), lo cual ayudó a estructurar el informe de resultados, cubriendo así los objetivos; finalmente, se desarrolló un artículo científico donde se sintetizó toda la información recolectada de la investigación.

**Palabras clave:** Orientación sexual, discriminación laboral, estrategias de afrontamiento, diversidades sexuales, estereotipos, activismo.



DANIEL BRAVO  
DIRECTOR

## ABSTRACT

The LGBTI group has suffered numerous forms of discrimination, especially in the workplace. Many members of this group have been excluded from several of the Human Talent Management processes within companies in the country, this being a violation of their labor rights. In order to demonstrate this problem, this work sought to determine the experiences and strategies related to coping with situations of labor discrimination. First, the population was defined by the Snowball method. Second, the situations of discrimination experienced by people of the LGBTI group and the coping strategies they took in this regard were identified through a semi-structured interview. For the analysis of results, the interviews were transcribed and then two categorizations (open and axial) were performed. This helped to structure the results report, thus covering the objectives. Finally, a scientific article was developed where all the information collected from the research was synthesized.

**Keywords:** Sexual orientation, labor discrimination, coping strategies, sexual diversities, stereotypes, activism.



  
Translated by  
Ing. Paúl Arpi

## Índice de Contenidos

<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>2</b>
La discriminación.....	2
Tipos de discriminación .....	2
Discriminación laboral .....	3
Diversidades sexuales .....	3
Discriminación laboral al colectivo LGBTI.....	5
Derechos laborales y la población LGBTI.....	7
La discriminación laboral LGBTI y la Gestión de Talento Humano.....	11
Consecuencias sobre la comunidad LGBTI .....	13
Garantías de protección contra la discriminación laboral .....	14
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>19</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>19</b>
Muestra.....	20
Instrumentos .....	21
Procedimiento .....	21
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>23</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
Informe final de análisis de resultados.....	23
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>32</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO 5.....</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>40</b>

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1 .....</b>	<b>43</b>
Entrevista semiestructurada .....	43
<b>Anexo 2 .....</b>	<b>44</b>
Transcripciones de entrevistas .....	44
<b>Anexo 3 .....</b>	<b>70</b>
Artículo científico .....	70

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1 .....</b>	<b>81</b>
Codificación abierta .....	81
<b>Tabla 2 .....</b>	<b>103</b>
Cuadro de temas y categorías .....	103
<b>Tabla 3 .....</b>	<b>105</b>
Codificación Axial .....	105

# **CAPÍTULO 1**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral, aplicando entrevistas semiestructuradas y analizándolas cualitativamente mediante codificaciones, tanto abiertas como axiales para su mejor clasificación y comprensión.

Los datos cualitativos se obtuvieron de personas mayores de edad pertenecientes al grupo LGBTI que se encuentren trabajando o que hayan trabajado en algún momento de su vida y además que hayan experimentado situaciones de discriminación laboral. BOLA

En cuanto al contenido de esta investigación, dentro del capítulo 1 se presenta la introducción y el marco teórico que comprenden temas relacionados a la discriminación laboral y al colectivo LGBTI.

En el capítulo 2 se encuentran datos referentes a la metodología, así como el enfoque, el alcance y el corte de esta investigación. También se mencionan las herramientas utilizadas para definir la muestra o población que va a participar en esta investigación, además de los instrumentos para recolectar la información de los participantes. Finalmente, se menciona el procedimiento a seguir paso a paso, para realizar el análisis de resultados y poder estructurar el artículo científico.

En el tercer capítulo se encuentra el informe final de resultados que sintetiza la información codificada anteriormente para obtener una mejor comprensión de cada tema.

En el cuarto capítulo se tiene la discusión.

Finalmente, en el capítulo 5 se ofrece la conclusión y las recomendaciones de este trabajo de investigación donde se responde a las preguntas de investigación y se mencionan las posibles mejores formas de actuar frente a esta problemática.

# **1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. La discriminación**

Según la Real Academia de la Lengua Española, la discriminación es el acto de dar un trato distinto a una persona o a un grupo de personas por su raza, religión, ideología política, orientación sexual, etc. Por otro lado, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) indica que este término se atribuye a la acción de seleccionar excluyendo (Hernández R. , 2018). Otros autores coinciden al mencionar que discriminar es, todo acto negativo que lleve a excluir a una persona, es decir, si por sus características físicas o por alguna enfermedad la persona es excluida de un grupo social, esto se convierte en discriminación y es un factor que afecta de una manera negativa a la sociedad y a las personas que forman parte de ella, perjudicando su autoestima y llevándolos a tener una mala conducta en la sociedad (Espinoza & Gallegos, 2018).

## **1.2. Tipos de Discriminación**

Según Hernández (2018) en su estudio acerca de los factores de discriminación en la selección de RRHH en las empresas, existen dos clases de discriminación, la directa y la indirecta. La discriminación directa implica una causa visible de discriminación, por ejemplo, la exclusión de ciertas actividades a una persona de la comunidad LGBTI. Por otro lado, la discriminación indirecta es un comportamiento neutro, pero que resulta perjudicial para un grupo o colectivo, por ejemplo, si dentro de una empresa se establece como requisito haber obtenido un título de tercer nivel para determinado cargo cuyas funciones no requieren mayores conocimientos específicos o académicos, sin embargo esto limita el ingreso de personas que no hayan cursado estudios universitarios, poniéndolos en desventaja.

Además de los dos tipos mencionados, existen otros dos tipos de discriminación: por error y por asociación. La discriminación por error se da en consecuencia de una apreciación errónea, mientras que la discriminación por asociación es producto de la relación con una persona que pertenece a un colectivo determinado, como por ejemplo el LGBTI (Hernández R. , 2018).

### **1.3.Discriminación laboral**

En materia de discriminación laboral, la lucha que han tenido que llevar a cabo los diversos grupos sociales para lograr la igualdad de oportunidades, se viene dando históricamente en la sociedad. En ese contexto, el Estado ecuatoriano tiene una Constitución establecida en el 2008, que señala en el artículo 33 referente al trabajo y la seguridad social que, “el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna”; sin embargo, existen situaciones en las que esto no se cumple. A pesar de que han existido grandes cambios en la sociedad, aún hay desigualdades salariales, discriminación ocupacional, tanto vertical como horizontal; las personas luchan por liberarse de situaciones constantes de exclusión ya sea por raza, etnia, orientaciones sexuales o cualquier otra situación que les impida el desarrollo y obstaculice su derecho a acceder a oportunidades laborales libremente (Espinoza & Gallegos, 2018).

La OIT define a la discriminación laboral como un trato diferenciado y desfavorable producto de características como sexo, etnia, religión, orientación sexual, ideas políticas, etc., independientemente de su origen social. En términos generales, la discriminación laboral es lo opuesto a todo principio de libertad dentro del trabajo, no es posible que exista libertad de elección de trabajo cuando existe discriminación para obtener el mismo (Hernández R. , 2018). Se expresa como una acción, y el prejuicio es una conducta, es por ello que las leyes deben controlar las acciones de los empleadores, es decir, si estas acciones conforman conductas discriminatorias, son ilegales. Es por ello que el Ecuador tiene normas específicas al respecto, en el numeral cuarto del artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, se señala que, los procesos que están dentro de la Gestión de Talento Humano se enfocarán en requisitos de destrezas, habilidades, méritos, formación y capacidades. Es prohibido usar criterios discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de cualquier persona (Espinoza & Gallegos, 2018)

### **1.4.Diversidades sexuales**

La diversidad sexual es la existencia de muchos tipos de expresiones sexuales, este concepto puede ser usado en tres contextos distintos. Primero, puede ser una forma “aceptable” para hablar sobre grupos que son identificados con palabra “corrientes”;

segundo, es un término usado como “sombrija”, es decir, es una forma de agrupar a dichos grupos juzgados por sus prácticas sexuales o su identidad sexo-genérica; finalmente, se lo usa también para referirse al conocimiento de otro individuo como diferente, dentro de la trilogía de prestigio “macho-masculino-heterosexual” (Mogrovejo, 2008).

Históricamente, la sexualidad ha sido un tema controversial, especialmente desde los primeros tiempos del cristianismo, ya que chocaba mucho con sus principios morales; nace a mediados del siglo XIX con el fin de estudiar únicamente los aspectos biológicos de la sexualidad, cuyo objetivo era clasificar los diferentes tipos y características sexuales, obteniendo como resultado la definición de lo que sería considerado como “normal” dentro de la sociedad, en función de lo biológico y de la evidencia de los cuerpos, esto se denominó una “institucionalización de la sexualidad” (Mogrovejo, 2008).

En la época de la conquista de América la construcción de las naciones latinoamericanas se realizó en base a mentalidades burguesas en boga en Europa, en donde todo lo que este fuera de lo “normal” o cualquier exceso, especialmente en el campo de la moral sexual, se considera “enfermedad”, es decir, lo considerado “aceptable” es la familia y sus pilares (mamá, papá e hijos). En el siglo XX, empeoró esta situación, los homosexuales sufrían crueles tratamientos, discriminación y burlas, como la humillación a los 41 en México en 1901, los experimentos y estudios antropométricos de los médicos paulistas en la década de 1930 y la desaparición sistemática de gays argentinos en la dictadura de 1976-1983 (Figari, 2010). Durante los años 80 se investigaba si la homosexualidad era un pecado o una perversión masculina; en países occidentales la expresión de la discriminación hacia estas personas era burda, tosca y muchas veces terminaba en crímenes de odio (Barrientos, 2016).

En Ecuador, el concepto de homosexualismo fue el primero en escucharse y usarse para referirse a personas que cambian su atracción sexual hacia personas de su mismo sexo, sin embargo, en nuestro país, este concepto fue concebido como una patología del comportamiento humano e incluso como un crimen. La palabra “gay” establecida en el norte del planeta, se usó en el Ecuador acompañada de dos cuestiones: la exclusión masculina y una distinción de clase; de esta manera se invisibilizó al movimiento lésbico (Guarderas, 2018).

Un dato extra pero no menos importante, es que a pesar de que la homosexualidad fue eliminada de los manuales de diagnósticos de enfermedades mentales en los 70's, esta erradicación no ha influido en el prejuicio existente hacia estas personas, ni la discriminación de la cual son víctimas; como tampoco se ha logrado eliminar la penalización de ciertas prácticas sexuales entre personas del mismo sexo en la mayor parte de países latinoamericanos, como es el matrimonio o la adopción de niños. Esto porque, a pesar de que existen leyes que amparan a la comunidad LGBTI frente a la discriminación, estas normas no incluyen explícitamente la orientación sexual, sino más bien, están dadas en términos muy generales (Barrientos, 2016).

### **1.5. Discriminación laboral al colectivo LGBTI.**

Toda conducta discriminatoria contiene un prejuicio segregacionista; la persona que discrimina es porque considera inferior a otra persona por el hecho de pertenecer a cierta categoría o tener ciertas características físicas o comportamientos diferentes. Este prejuicio, generalmente, surge por el desconocimiento o ignorancia del “otro”, a causa de lo cual se le atribuyen rasgos distintivos, exagerados o equivocados, mismos que contribuyen a la conformación de lo que conocemos como “estereotipos”, que dan origen a la segregación de las personas que poseen estos rasgos distintivos (Ortega, 2016).

Según Fraser (1997) la comunidad LGBTI sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, quienes viven en un entorno de injusticia y que les obstaculiza la lucha por la defensa de sus derechos. A partir de ello, Fraser propone dos concepciones amplias de la injusticia que sufre la comunidad LGBTI, la injusticia socioeconómica y la cultural o simbólica; por ejemplo, referente a la injusticia económica se tienen situaciones de explotación, inequidad económica y privación de bienes materiales para tener una vida digna; por otro lado, referente a la injusticia cultural, Fraser afirma que son patrones sociales de representación y comunicación, es decir, la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto. De la misma forma, Bourdieu (2000) habla de injusticia hacia el grupo LGBTI como un fenómeno que incluye la dominación cultural, ya que esta comunidad debe adaptarse a patrones machistas y homofóbicos de la sociedad, aumentando la marginación a dicha población, específicamente en términos de segmentación laboral. Bourdieu define a la dominación cultural como una negación, exclusión social e invisibilización del grupo LGBTI (Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2017).

Algunos de los países de Latinoamérica, tienen inequidades en la situación de derechos civiles hacia gays, lesbianas y trans, por ejemplo, en Chile se aprobó una ley antidiscriminación y un acuerdo de unión civil entre personas del mismo sexo, sin embargo, en este país, aún hay desigualdad en la edad de consentimiento de los actos sexuales entre homosexuales y heterosexuales. En cambio en países como Venezuela, Bolivia y Paraguay, no cuentan con una buena legislación que ampare al colectivo LGBTI frente a situaciones discriminatorias (Barrientos, 2016).

Es importante recalcar que, en América Latina no existe país en el que se realicen acciones represivas contra las personas gays o lesbianas, sin embargo, la situación de las personas trans es aún muy pobre, lo que lleva a poner más atención en las causalidades que adquiere la discriminación hacia estos grupos; existen varios reportes de organizaciones gubernamentales y ONG's que muestran que aún existen fallas en la protección contra actos de violencia ejercidos por diversos actores, la indiferencia de las autoridades y del cuerpo policial; por ejemplo, en el sistema de salud y policial se han evidenciado varios tipos de abuso por parte de las autoridades, tanto físicos como psicológicos, contra las personas LGBTI (Barrientos, 2016). En Ecuador existe un 27,3% de la totalidad de personas entrevistadas (2.805) que señaló haber experimentado violencia, de las cuales 94,1% han sufrido gritos, amenazas o burlas; y a un 45% los han detenido de forma arbitraria. En cuanto a denuncias de agresiones hacia la integridad personal por agentes de seguridad, del 27,3% de personas, tan solo el 8,3% ha denunciado estos casos, en la Fiscalía General del Estado un 34,9% y Policía Nacional del Ecuador un 19,0%. De las denuncias realizadas, en el 55,6% no existió sanción alguna, es decir, hay una falta de seguimiento de los casos, ya que el 7,9% declaró desconocimiento ante la existencia de alguna sanción y el 9,5% dice que las denuncias efectuadas todavía se encuentran en proceso y no han culminado; es importante mencionar que, estos datos corresponden al INEC y se han recolectado principalmente en las ciudades de Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad y Manta (Gómez, y otros, 2013).

Globalmente hablando, en cuanto a derechos de personas LGBTI, en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela los actos homosexuales son legales y no existen países latinoamericanos donde la situación sea distinta; por otro lado, en estos mismos países exceptuando a Paraguay, existe una igualdad en la edad de consentimiento para los actos homosexuales y heterosexuales;

existen también países que prohíben la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual como es el caso de Ecuador, Colombia, Chile, Bolivia, Brasil, Argentina, Venezuela y Uruguay. Y finalmente, en Bolivia, Colombia, Ecuador y Uruguay está prohibida la incitación al odio basada en la identidad sexual (Barrientos, 2016).

Muchos autores, entre ellos Preciado (2001), ha considerado que la discriminación tiene contenidos ideológicos, culturales y psicológicos; por otro lado, existe la idea de que la discriminación por opción sexual parte del biologismo, que consiste en la reproducción de la supremacía entre seres humanos, en donde la figura de poder es el hombre bajo la supremacía de la masculinidad, por lo tanto el patriarcado se reproduce de manera cultural y política, desde el estereotipo de que los hombres están por encima de las mujeres, representando así a la femineidad como un rasgo de debilidad. La filósofa Judith Butler (2005), mencionó que el género estabiliza la relación entre identidad de género, sexo y orientación, que permite a hombres y mujeres legitimarse socialmente a través del cumplimiento de sus estereotipos, mientras lo que no corresponde a esa relación, es considerado una burla o copia de la heterosexualidad (López Rivera, 2016). Ante esta problemática acerca de las personas LGBTI, se han firmado tratados internacionales de derechos humanos acerca de principios de equidad e igualdad pero al parecer no son suficientes para detener la violencia hacia dichas poblaciones que no se ajustan a las normas culturalmente aceptadas a través de las cuales se definen las personas, salvo en Argentina, los derechos de personas trans aun generan controversia en gran parte de países (Barrientos, 2016).

## **1.6. Derechos laborales y la población LGBTI**

Los Derechos Humanos laborales tienen como objetivo establecer condiciones satisfactorias de trabajo, es decir, buscan el respeto de la dignidad de las personas dentro del ambiente laboral y las protegen de la discriminación y explotación dentro de sus trabajos; además de ello, requieren instrumentos jurídicos vigentes y viables, como también que sean regulados por normas nacionales e internacionales (Trejo Sánchez, 2017).

La OIT (1919) señala la urgencia de mejorar las condiciones laborales, en la Conferencia Internacional de Trabajo dada el 10 de junio de 2008, se plantean varios objetivos estratégicos; por ejemplo, incentivar el empleo creando un entorno empresarial

y económico sostenible; adoptar medidas de protección social y de los trabajadores; promover la comunicación social y el tripartismo, que es el término que se usa para hablar acerca de cierto tipo de organizaciones y procedimientos de acuerdo entre el gobierno, las empresas o empleadores y los sindicatos; finalmente, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De la misma manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) prescribe que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole, sea origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Quinche Ramírez, 2016).

Actualmente, la población LGBTI aún sigue siendo víctima de situaciones de discriminación en sus trabajos, según el Informe de la Comisión Interamericana, la violencia sobre las personas LGBTI se da de diversas formas y es causada por leyes que persiguen y penalizan la vida íntima y las orientaciones sexuales, también por normas que basándose en la moral pública, discriminan las orientaciones sexuales y las expresiones de género. En este informe se identificaron 5 tipos de violencia que se dan en Latinoamérica, la violencia física, social, por prejuicio, la correctiva, la médica y la violencia institucional de tipo normativo; esta última consiste en el incumplimiento de las obligaciones de regulación y de garantía sobre los derechos de las personas LGBTI. (Quinche Ramírez, 2016).

Una de las poblaciones que más sufre estas discriminaciones, es la población trans ya que su visibilización es más obvia que el resto del colectivo LGBTI, este grupo tiene más problemas al momento de acceder a empleos formales ya que muchas veces en sus documentos legales no coinciden con su apariencia física; sin embargo, dado el caso que logren conseguir determinado puesto, se someten a otras situaciones, como inequidad en sus salarios en comparación de sus pares o compañeros heterosexuales, explotación laboral a causa de su orientación sexual, burlas, exclusiones por los compañeros o jefes, acoso sexual, etc., por esta razón se debe incentivar la creación de políticas laborales inclusivas que ayuden a la erradicación de las conductas discriminatorias contra el colectivo LGBTI, sin dejar de lado que deben estar acorde a los derechos humanos universales (Ramos Sandoval, 2017)

La discriminación en Ecuador tiene connotaciones legales importantes acerca del colectivo LGBTI, esto porque los procedimientos del sistema legal y la Constitución, contienen ciertos pasos que obstaculizan el acceso a los derechos de los LGBTI. También sucede que la construcción de la identidad ecuatoriana tiene muy marcadas las condiciones heteronormadas en la sociedad, en consecuencia de ello, la identidad se fundamenta en base a la dominación de los hombres por encima de las mujeres, estableciendo que los hombres son sinónimo de fuerza, dominación y poder; en cambio, a la mujer la relacionan con rasgos débiles, pasivos y delicados (López Rivera, 2016).

Es por esta razón, que el colectivo gay sufre esta discriminación heteronormada porque son la representación de la feminidad dentro del contexto masculino, mientras que el lesbianismo, muchas veces no es ni reconocido. Esto se evidencia en la legislación del Ecuador, ya que previo a 1997 el movimiento lésbico era totalmente invisible (López Rivera, 2016). De esta manera se ha instalado una forma “pasiva” de violencia institucional que consiste en incumplir las obligaciones de regulación y de garantía sobre los derechos de las personas LGBTI, por ejemplo, en Colombia el Congreso y la Presidencia emiten normas que fomentan la actividad minera, destrucción de recursos naturales, comercio electrónico, etc., pero no emiten normas que respeten los derechos de las personas LGBTI y que les brinden los instrumentos judiciales que les permitan defender sus derechos; es por esa razón que los jueces de este país han sido obligados a reconocer y defender los derechos de los grupos vulnerables y la realización de lo que Ferrajoli (2000) definió como democracia constitucional (Quinche Ramírez, 2016).

Por ejemplo, en el gobierno de Luis Eduardo Garzón (2004-2008) se constituyó un Decreto 608 del 28 de Diciembre de 2007, en el cual se debe promover desarrollos institucionales para una buena representación de los intereses de la población LGBTI en los espacios públicos e incentivar una cultura basada en el derecho a una vida libre de agresiones y de exclusión por orientación sexual; también cabe mencionar, el gobierno de Samuel Moreno Rojas (2008-2012) que se encargó de establecer el programa “Bogotá respeta la diversidad”, en donde se busca promover acciones para combatir la discriminación y ampliar el ejercicio de las capacidades humanas; finalmente también está el Decreto 062 de 2014 establecido por Gustavo Petro relacionado con los “ambientes laborales inclusivos”, mismo que busca diseñar instrumentos que permitan identificar las discriminaciones desde y hacia servidores públicos; desarrollan estrategias

para reducir la discriminación y procesos para garantizar el goce de derechos a toda la población LGBTI (Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2017).

Cabe mencionar que, en las últimas décadas se han implementado muchos instrumentos internacionales para proteger los derechos humanos y erradicar la discriminación, y aunque no se especifique a las personas LGBTI en algunos de ellos, esta población también está amparada por dicha normativa. Primero, está la Declaración Universal de Derechos Humanos que se mencionó anteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece que, “los Estados Partes que formen parte del pacto deben respetar y garantizar a todas las personas que se encuentren en su territorio, sin distinción alguna de raza, color, sexo, orientación sexual o de otra índole” (Carcedo, Cháves, Lexartza, & Sánchez, 2016).

A su vez, en Ecuador, la Constitución centraliza a los derechos como eje principal y establece la erradicación del abuso del patriarcado y los estereotipos de género que se producen, entre estas normativas legales están, los siguientes artículos Constitucionales: Art. 3.1. “son deberes primordiales del Estado garantizar sin discriminación alguna el goce de derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”; Art. 11.2. “nadie podrá ser discriminado por razones de orientación sexual e identidad de género y el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”; Art. 66.4. “promueve el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”; Art. 83.10. “promueve la unidad y la igualdad”; el Art. 83.14. “promueve el respeto y reconocimiento a las diferencias de género, orientación sexual e identidad de género” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Estos y algunos otros establecidos en diversos documentos legales del Ecuador buscan la equidad de oportunidades de todos los habitantes del país sin distinción alguna (López Rivera, 2016). Por otro lado, dentro de la ciudad de Cuenca se estableció una “Ordenanza para la Promoción y Garantía de los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos y por la que se Institucionaliza la Red de Salud Sexual y Salud Reproductiva”, en este documento se establecen varios artículos sobre los cuales se defiende los derechos del colectivo LGBTI, con un único enfoque hacia dicha población, esto con el fin de lograr que sus derechos no sean ignorados, sean tratados con igualdad, tengan facilidad en el acceso a

salud tanto sexual como reproductiva, entre muchos otros puntos que los benefician como un colectivo dentro de la ciudad de Cuenca (Ecuador Patente n° 155, 2013).

Sin embargo, la falta de disposiciones concretas en los instrumentos ya existentes o de herramientas que les permita probar y evidenciar el caso de discriminación, implica que en la práctica esta población quede desamparada y es por esa razón que las Naciones Unidas han emprendido iniciativas para visibilizar, denunciar y promover a tomar acciones frente a esta situación; a partir de ello, en junio de 2011 se aprobó la Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género, que hace énfasis en el derecho de las personas LGBTI a vivir sin discriminación ni violencia. Es así como, estos y muchos otros decretos y convenciones se han dado lugar para erradicar todas las formas de discriminación, en especial la que está dirigida hacia la población LGBTI (Carcedo, Cháves, Lexartza, & Sánchez, 2016).

### **1.7.La discriminación laboral LGBTI y la Gestión de Talento Humano**

Crescendo (2015) definió a los Recursos Humanos como, el conjunto de empleados, colaboradores y trabajadores que conforman el pilar fundamental para el funcionamiento y el alcance de metas de una empresa. También brindó otra definición donde establece que el Departamento de Talento Humano es la sección, oficina o persona que se encarga de la selección, contratación, capacitación y dirección de personas que son fundamentales para alcanzar la meta o metas que se hayan establecido en la empresa (Hernández R. , 2018). Referente a este departamento, en el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador, se menciona que, “los procesos de contratación y promoción laboral se basaran en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Además de ello, se prohíbe el uso de criterios discriminatorios que afecten la privacidad, dignidad e integridad de las personas (Medina, 2010).

De la misma manera, dentro del contexto internacional, el Ecuador ha suscrito dos convenios de la OIT en materia de discriminación. Primero el Convenio 100 sobre “Igualdad de Remuneración” y el segundo es el Convenio 111 sobre la “discriminación (empleo y ocupación), que aclara que las diferencias basadas en requisitos solicitados específicamente para un puesto no serán consideradas como discriminación”. Por otro lado, el Código de Trabajo al referirse a la discriminación, en el art. 79 menciona la “Igualdad de Remuneración, que dice que, a trabajo igual corresponde igual

remuneración sin diferenciación alguna de etnia, color, sexo, origen social, idioma, orientación sexual, estado de salud, etc., y a más de ello, la especialización y la experiencia se tendrán presentes al momento de establecer un sueldo para determinada persona y puesto” (Medina, 2010).

Existe algo denominado “El Proyecto de Ley” que se enfoca en la igualdad entre mujeres y hombres y las personas de diversa orientación sexual, este proyecto, en su art. 9 menciona que “toda diferenciación injustificada, ya sea temporal, permanente, aislada, sistemática o generalizada, debe ser sancionada si es que llega a producir efectos negativos en la vida de quien ha sido víctima de la misma”. En este mismo artículo se determina como discriminatorios a actos como; tratar igual a una persona y no reconocer y proteger la diferencia; un trato diferente cuando hay que tratar igual; situaciones de acoso a causa del sexo, del género con el objetivo de atentar a la dignidad y crear un ambiente hostil y humillante para alguien; un comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que busque ofender o invalidar a otra persona; finalmente, se considera discriminatorio, en cualquier ámbito, la violencia de género (Medina, 2010).

Dentro de este contexto, el Estado en el art. 10 numeral 3 de la Constitución, establece que “se debe fortalecer la unidad nacional en la diversidad, para que de esta manera la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, no tenga una opción legal, sino que se garanticen el respeto de los derechos de la comunidad LGBTI” (López Rivera, 2016).

Dentro de las relaciones laborales, las conductas discriminatorias más comunes se verifican en base a supuestos, es decir, si una persona busca conseguir determinado trabajo y no lo logra, pero no porque no reúna los requisitos que cubran el cargo, sino por características física, sexo, edad, orientación sexual, etc., siempre que estos factores no se relacionen con la capacidad de la persona de desarrollarse dentro del cargo. Otro supuesto es cuando una persona cree que es merecedora de un ascenso o promoción y no le es otorgado por razones que no logra entender y que no están acordes a su desempeño y a su experiencia laboral.

Otro hecho muy común y no menos importante es el despido por embarazo, enfermedad u otros factores no válidos con las actividades que se realizan en la empresa. Estos y muchos otros problemas son los que se dan frecuentemente en las relaciones laborales, por esa razón el Estado ha establecido normas, leyes, políticas, planes,

ordenanzas, reglamentos y acciones que ayuden a erradicarlas o penalizarlas (Medina, 2010). Sin embargo, a pesar de que en el Ecuador existen muchos medios de protección ante casos de discriminación, es todavía muy difícil demostrar en qué momento se ha sido o se está siendo discriminado, por ejemplo, según Alles (2009) ninguna persona debe estar obligada a decir algo que no le haga sentir cómodo frente al resto de sus compañeros como tampoco debe ser obligado a ponerse en una situación en la que se ponga en peligro a sí mismo (Espinoza & Gallegos, 2018).

Es por esta razón que, los procesos de selección y reclutamiento deben estar basados en el principio de igualdad, evitando que se genere malestar en las personas que forman parte de ellos, especialmente en las personas LGBTI, brindándoles un trato igualitario y oportunidades a todos para que muestren su potencial y se desarrollen; sin embargo, existen vacíos legales que provocan que las personas no gocen de sus derechos de forma equitativa. De esta manera, el ambiente laboral se convierte en uno de los espacios donde más se ejerce la discriminación contra la población LGBTI, a pesar de que el Ministerio de Trabajo realiza “sensibilizaciones con empresas e instituciones públicas y privadas”, en las cuales se incluyen temas de Diversidades Sexuales y de Género así como VIH/Sida (López Rivera, 2016).

## **1.8. Consecuencias sobre la comunidad LGBTI**

A causa de la discriminación laboral sobre los grupos LGBTI, surgen consecuencias psicológicas en estas personas, dentro de las cuales se puede mencionar al factor estrés que considera la existencia de dos fuentes según Hans Selye en su “Modelo del Síndrome de Adaptación”, la primera fuente está relacionada con el aspecto positivo del estrés, llamado “Eutress” (Selye, 1956), este lado positivo incentiva a la persona a la acción y contiene niveles tolerables de ansiedad porque tiene presiones ante las diversas tareas y situaciones del día a día; por otro lado, está el lado negativo del estrés, también llamado “distress”, que tiene fuerte influencia sobre la salud de las personas, ya que tiene una alta tendencia a ocasionar malestares y cuadros clínicos, tanto físicos como mentales, que requieren atención profesional y afectan el desempeño laboral de todas las personas que lo padecen (Ortega, 2016). Cochran y Mays realizaron un estudio en el 2000 en donde mencionan la evidencia sobre las afecciones psicológicas que experimentan los miembros de este colectivo, por ejemplo, los gays tienden a padecer depresión y ataques de pánico, en cambio las lesbianas tienen mayores tendencias a depender del alcohol y

las drogas, además de enfrentar en sexismo lo que en conjunto con los prejuicios de su orientación sexual da como resultado un incremento de la vulnerabilidad física y mental. Varios autores en el mismo año mencionan que los malos tratos se asocian con la baja autoestima y aumento de ideas y riesgos suicidas; por otro lado, el hecho de “salir del closet” o hacerse visible ante la sociedad, puede asociarse al suicidio ya que la persona experimenta estrés emocional, baja autoestima, consumo abusivo de sustancias y desórdenes anímicos (Cárdenas & Barrientos, 2013).

Volviendo al tema del estrés, existe algo denominado “estrés de las minorías”, que es la exposición a estresores sociales que viven las personas por pertenecer a grupos minoritarios que son objeto de agresiones (Cárdenas & Barrientos, 2013). Los autores dicen que este tipo de estrés tiene 3 características: a) es único, y no se relaciona con el estrés común, b) es crónico, por las estructuras sociales, c) tiene una base social, que es promovido por procesos sociales que sobrepasan los límites tolerables individuales. Este “estrés de las minorías” puede afectar a la salud y a la calidad de vida laboral de los y las trabajadores y trabajadoras, incluyendo factores de satisfacción, motivación, o incluso autoestima, confianza en sí mismo, entre otros (Ortega, 2016).

Todas estas consecuencias generan en las personas que las experimentan esfuerzos cognitivos y conductuales para enfrentarlas, estos esfuerzos se clasifican en dos tipos de estrategias de afrontamiento; la activa, que consiste en actuar sobre la acción que se da al momento de experimentar la discriminación (solución de problemas, reevaluación cognitiva, expresión de emociones y apoyo social), y la pasiva (evitación de problemas, pensamientos ansiosos, autocrítica y retirada social) (Arévalo, Gómez, Loaiza, & Botero, 2011).

## **1.9. Garantías de protección contra la discriminación laboral**

Para evitar la vulneración de los derechos se han establecido cuatro clases de obligaciones directas del Estado, las primeras son negativas o deberes de respeto y de abstención que consisten en que el Estado no debe afectar con su acción, el goce y ejercicio de los derechos. El Estado debe evitar establecer políticas que violen directa o indirectamente los derechos humanos, es decir, no se puede llevar a cabo el homicidio selectivo, secuestrar personas y que las fuerzas de seguridad o policías hagan persiguen o acosen a personas del colectivo LGBTI; de la misma manera, no se debe limitar las

libertades sociales, como los derechos a la libre reunión o asociación, además, se debe respetar el derecho a reclamar, siempre y cuando, esta no se afecte física ni psicológicamente a las demás personas. Como segundo punto están las obligaciones positivas o deberes de prestación y protección en las que el Estado debe facilitar y hacer cuanto esté a su alcance para garantizar los derechos de las personas, por ejemplo, al grupo LGBTI el Estado debe garantizarles la inclusión laboral a partir del diseño e implementación de políticas públicas, educativa y de seguridad social para estas personas, que desde hace ya varios años, han sido excluidas de todas las formas de asistencia y protección. En tercer lugar, están las obligaciones de regulación, donde el Estado está obligado a regular los derechos mediante normas jurídicas. Esta es una obligación positiva encaminada a lograr el goce del derecho a través de normas y no a impedir dicha realización con regulaciones que hagan inútil su contenido; y finalmente como cuarta obligación, está la de garantía o satisfacción donde el Estado se ve obligado a brindar el ejercicio del derecho cuando la persona no puede hacerlo por sí misma (Quinche Ramírez, 2016).

Según la opinión del tratadista español Ignacio García-Perrote, el Derecho al Trabajo se consolidó como una ciencia independiente del Derecho Civil, por medio de la creación de valores y principios propios, en base a varios pilares básicos; en primer lugar se instauró el “proceso laboral”, con rasgos propios; en segundo lugar, se creó la “inspección de trabajo” para fiscalizar y controlar el incumplimiento de las normas, influyendo en el proceso administrativo y laboral; en tercer lugar, y en vista de la dificultad de los trabajadores para evidenciar y poder beneficiarse de normas que los amparen y protejan en situaciones de desgracia se incorporaron las presunciones legales *iuris tantum*, que tienen trascendentales efectos en materia probatoria (Medina, 2010).

En el proceso laboral ecuatoriano, desde la reforma incorporada por la Ley 2003-13 publicada en el R.O. 146 del 13 de agosto de 2013, las demandas relacionadas lo laboral siguen un trámite semejante a las demandas civiles, las diferencias radican en anunciarse por vía oral, “se asegura la libre valoración de la prueba por el órgano judicial, se reconoce el papel más activo y de dirección material al juez laboral y finalmente se observa una importante modificación del principio dispositivo, en donde se realice la solicitud y práctica de pruebas”, en este punto, las partes pedirán las pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra que las partes consideren pertinentes para el caso; de esta manera, el juez indicará dentro de la

audiencia el día y la hora para llevar a cabo estas actividades, que deberán realizarse en un máximo de 20 días, quien solicite la práctica de estas pruebas deberá constatar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Finalmente, para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito oportunamente justificados por el juez de la causa; también está el Código Penal, tras la reforma instaurada a través de la ley publicada en el suplemento R.O. 555 del 24 de marzo de 2009, menciona a los delitos de odio y establece que serán sancionadas con prisión de 1 a 3 años todos quienes, dentro del ambiente laboral, mercantil o empresarial, nieguen a alguien un servicio o prestación a la cual tenga derecho, o a su vez, que excluyan a una persona, le nieguen o vulneren sus derechos estipulados en la Constitución ya sea por su color, raza, sexo, religión, orientación sexual o identidad sexual, etc. De igual manera en el mismo Código Penal, dentro del art. 511-A, menciona que se sancionará con 6 meses a dos años de prisión a quien solicite favores sexuales para sí o para un tercero, valiéndose de una posición de superioridad laboral, docente, religiosa, entre otros (Medina, 2010).

En el art. 88 de la Constitución ecuatoriana, se establece la “acción de protección” por actos u omisiones de autoridades públicas no judiciales, contra políticas públicas y contra decisiones de personas particulares, siempre que se cumplan ciertas circunstancias; esta acción de protección busca defender directamente los derechos reconocidos en la Constitución y documentos internacionales sobre los derechos humanos que no se encuentren amparados por las otras garantías constitucionales (Medina, 2010).

Dentro del art. 86 de la Carta Fundamental se establece que una vez que se presenta la acción al juez, este deberá convocar inmediatamente a una audiencia pública en donde se realizará la práctica de pruebas y asignación de comisiones para obtenerlas en el estado que se encuentre la causa. Para poder presentar una acción de protección se deben cumplir tres requisitos, que el derecho vulnerado esté reconocido por la Carta Magna, que la violación del derecho sea autoría de una autoridad pública o por un particular y finalmente, que no exista otro mecanismo de defensa judicial adecuado para proteger el derecho vulnerado. Sin embargo, para evitar el uso o abuso masivo de esta acción y que únicamente se recurra a ella cuando de verdad se considera necesario, se establecen ciertas restricciones; entre ellas, se puede mencionar el que no se pueda evidenciar con hechos que existe una violación de derechos constitucionales; que los actos hayan sido

erradicados o revocados, excepto si provocaron daños irreparables; que dentro de la demanda se alegue que no existe violación de derechos; que el acto administrativo pueda ser impugnado en la vía judicial, excepto cuando se demuestre que esta vía no es la adecuada; que se trate de providencias judiciales; y finalmente, que el acto u omisión provenga del Consejo Nacional Electoral y pueda ser impugnado ante el Tribunal Contencioso Electoral (Medina, 2010).

Existe en el art. 42 del Proyecto de Ley una posibilidad de que se suspenda la demanda individual bajo el precepto de la acción de protección si la persona tiene conocimiento de otra acción de dimensión colectiva, sin embargo, no es común que una víctima encuentre a un grupo de personas demandando al mismo empleador por una misma causa, estos hechos generalmente son aislados y son percibidos por las personas de maneras diferentes, por esa razón es mejor hacerlo de manera individual aunque existen trabajadores que prefieren callar por temor a perder sus trabajos, es bastante común que este tipo de demandas se presenten de individualmente y cuando ya se ha terminado la relación laboral con dicha empresa o institución (Medina, 2010).

Tratándose de discriminación, el Código de Trabajo ecuatoriano es otro documento que establece un procedimiento específico en tema de indemnizaciones, en donde únicamente se proporciona un pago mayor en caso de despido intempestivo cuando el trabajador o trabajadora se hubiera encontrado en situaciones de enfermedad o incapacidad, de embarazo, de actividad sindical de negociación colectiva o constitución de sindicato; en estos casos, la legislación determina que al ser despedido/a intempestivamente se le acredita un pago mayor pues se asume que los motivos estuvieron ligados a aspectos relacionados a la condición personal del individuo que fue despedido.

Además de las mencionadas, El Consejo Nacional para la Igualdad de Género ha establecido unas cuantas guías a favor de la diversidad sexual, entre ellas están la “Guía de Orientaciones Técnicas para prevenir y combatir la Discriminación por Diversidad Sexual e Identidad de Género en el Sistema Educativo Nacional”, mismo que menciona ciertas recomendaciones para el apoyo de las personas LGBTI y los indicadores de existencia de factores de violencia por motivos de diversidad sexual (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018). También está la “Guía Básica para la Incorporación de la Perspectiva de Género e Interseccionalidad en los Gobiernos Autónomos

Descentralizados”, dentro del cual se pretende incluir temas de Género y Diversidad en la gestión de procesos de los GAD’s, creando así un mejor ambiente de convivencia y trabajo para las personas que forman parte del colectivo LGBTI (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

La Prefectura del Azuay, emitió una “Ordenanza para la Garantía de los Derechos Humanos, Libertades y el Reconocimiento de la Diversidad Sexual y la Identidad de Género en la Provincia del Azuay”, el cual basado en varios artículos de la Constitución, de la Carta Magna, de la Norma Suprema, de la Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Principios de Yogyakarta, entre otros documentos legales tanto nacionales como internacionales, ha establecido el objetivo de promover la inclusión, el respeto y el reconocimiento a la Población LGBTI en la provincia del Azuay, en condiciones de equidad y busca también promover la lucha por la erradicación de todas las formas de discriminación de las que sean víctimas con el fin de poder tener una vida digna (Gobierno Provincial del Azuay, 2016).

En Guayaquil también se emitió una ordenanza para la “Igualdad entre los géneros, la prevención de la discriminación y la erradicación de todas las formas de violencia basada en el género”, esta Ordenanza LGBTI tiene como objeto crear un marco jurídico que garantice la protección, respeto e inclusión de todos los habitantes del cantón Guayaquil, evitando que sufran discriminación o cualquier otra agresión por su orientación sexual. Dentro de ella, se reconoce urgente el modificar los patrones socioculturales que normalizan las conductas discriminatorias mediante campañas de educación y sensibilización. Esta ordenanza establecida en Guayaquil está basada en los principios de Yogyakarta sobre la aplicación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género que expresan que la discriminación incluye toda desigualdad, restricción o preferencia que traiga como consecuencia la anulación del reconocimiento y el goce de derechos en igualdad de condiciones. En el Art. 5 de esta ordenanza, se menciona que “el Municipio debe implementar el enfoque de género de forma transversal en todas sus políticas públicas, planes programas, proyectos y servicios”. Este es un gran avance a nivel local para esta ciudad y todas las demás que han implementado este tipo de ordenanzas, intentando construir ciudades más incluyentes y democráticas en la que todos y todas seamos tratados por igual (Buendía, 2018).

## **CAPÍTULO 2**

### **2. METODOLOGÍA**

Esta investigación se encuentra dentro del enfoque cualitativo, tiene un alcance exploratorio con un abordaje sistemático. La investigación tiene un seguimiento de tipo transversal.

Tiene un enfoque cualitativo porque recolecta y analiza de datos para pulir las preguntas de investigación o evidenciar nuevas dudas en el proceso de interpretación. Mediante este enfoque se puede rescatar la subjetividad de las personas para lograr explicar o entender las verdaderas razones del comportamiento o preferencia de los individuos por ciertas conductas o formas de vida (Asencio Calisto, 2006).

Esta metodología ayudará a conseguir el objetivo principal del estudio que es, conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral.

Posee un alcance exploratorio porque, el objetivo es examinar un tema poco investigado o novedoso, del cual existen muchos vacíos o que no se ha investigado antes desde determinada perspectiva, es decir, al momento de realizar la revisión de la literatura se evidenció que hay guías no investigadas e ideas vagamente desarrolladas relacionadas con el tema de investigación; en otras palabras, se está incursionando en un tema poco estudiado, como es la situación en la que se encuentran actualmente las personas LGBTI respecto al problema de discriminación laboral, en este caso, existe poca información acerca de experiencias específicas de esta población además de que tampoco se ha incursionado totalmente en las estrategias de afrontamiento que toman estas personas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es un estudio sistemático se utiliza ciertos pasos en el análisis de los datos y está basado en el procedimiento de Corbin y Strauss (2007) puesto que se realizan varias clases de codificaciones como la codificación abierta y la axial que son en las que se ha fundamentado el análisis de los resultados obtenidos en este estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

La investigación tiene un seguimiento transversal porque los datos han sido recolectados en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## 2.1.Muestra

Para la realización de esta investigación, la población se seleccionó mediante la técnica de la “Bola de Nieve” que suele ser usada en investigaciones exploratorias, cualitativas y descriptivas, en donde se identificó cierto número de participantes clave y se los agregó a la muestra, posteriormente se les preguntó si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos para ampliar la información y de esa manera, cubrir los objetivos de la investigación, esta técnica se usa para medir características de poblaciones que no poseen un marco muestral, para acceder a poblaciones de baja incidencia y/o a individuos de difícil acceso; esta técnica no probabilística asegura que los miembros de la población tienen una red social, la cual nos permitirá contactarlos. Para aumentar la validez de la investigación la muestra seleccionada se debe aproximar o asemejar a una muestra aleatoria simple o un muestreo por conveniencia (Espinosa, Hernández, López, & Lozano, 2017).

Esta técnica de la Bola de Nieve sirve para encontrar el objeto de investigación. Su procedimiento consiste en que un sujeto le dé al investigador el nombre de otro que conozca y pueda ayudar en el estudio, mismo que a su vez le proporciona el nombre de otra persona y así sucesivamente, hasta completar el número de individuos establecido para realizar la investigación o a su vez hasta llegar a tener una saturación de información, es decir, cuando las entrevistas dejan de aportar nuevas ideas o fundamentos al estudio y la información empieza a ser repetitiva. Este método es frecuentemente utilizado en investigaciones exploratorias, cualitativas y descriptivas, específicamente en estudios en los que la población establecida es bajo o a su vez, cuando se necesita un elevado nivel de confianza para desarrollarlas (Baltar & Gorjup, 2012).

Es importante aclarar que, la población establecida fue de 10 participantes, estas personas son mayores de edad, han trabajado y principalmente, han sido víctimas de discriminación laboral; no se tomaron en cuenta a las personas mayores de edad que no han trabajado nunca, ni a menores de edad.

## **2.2. Instrumentos**

A las personas seleccionadas se les aplicó una entrevista semiestructurada, como se mencionó anteriormente, que permitió conocer sus experiencias de discriminación y las maneras en que han afrontado estas situaciones. Ver Anexo 1.

La entrevista semiestructurada consta de una guía de preguntas donde el entrevistador tiene la facultad de introducir más interrogantes de ser necesario, para aclarar conceptos y obtener mayor información sobre el tema puntual que pretende indagar determinada pregunta (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## **2.3. Procedimiento**

La población objeto de estudio estuvo dispuesta a brindar información personal y privada; es por ello que todos los datos recolectados fueron manejados bajo los criterios de confidencialidad de identidad de los participantes, de las empresas o instituciones donde han experimentado discriminación y cualquier otro dato que pueda denigrar el nombre, ya sea de una persona, organización o empresa. El instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada, a través del cual se recabaron los datos respecto a discriminación laboral, derechos laborales, procesos de denuncia, estrategias de afrontamiento, factores de estrés laboral, acoso laboral o sexual, entre otros temas, que fueron de mucha ayuda para determinar las estrategias y experiencias vinculadas al afrontamiento de discriminación laboral en el colectivo LGBTI.

Posteriormente, con todas las entrevistas aplicadas, se procedió a realizar la transcripción de las mismas para facilitar su análisis. Ver Anexo 2.

Este análisis se realizó mediante una codificación abierta y una axial para finalmente estructurar el informe general de resultados. La codificación abierta consiste en analizar la entrevista transcrita para aclarar los conceptos e ideas, este es el resultado de un examen minucioso de los datos de cada entrevista para identificar y conceptualizar los significados que están dentro del texto (San Martín Cantero, 2014).

Para realizar esta codificación abierta se tomaron las transcripciones de las 10 entrevistas y se las compararon entre sí, sacando palabras claves de todo el documento que dieron una guía de los temas abordados dentro de cada entrevista posterior a ello se incluyó toda esa información en una matriz que contenía la palabra clave identificada, la

respuesta obtenida relacionada con dicha palabra clave, el número de caso en el que se encontró dicha respuesta y finalmente el código para identificar la palabra clave. Ver Tabla 1.

Esto ayudó a estructurar el cuadro de temas y categorías o también se los puede denominar categorías y subcategorías, este cuadro contiene el eje en el que se encuentra la palabra clave, ya sea el de datos personales, el eje individual o el eje grupal; luego la subcategoría o subtema a la cual está asociada determinada palabra clave y finalmente la categoría o tema general dentro de la cual están incluidas cada una respectivamente. Ver Tabla 2.

Finalmente se realizó la codificación axial que consistió en identificar las relaciones entre las categorías obtenidas a partir de la realización de la Codificación Abierta y sus subcategorías, esta relación está determinada por las características del contenido de las subcategorías y categorías que se quieren relacionar, estas relaciones están definidas a partir de las respuestas dadas por los entrevistados (San Martín Cantero, 2014).

Dentro de la matriz de codificación axial se incluyó la categoría y la subcategoría relacionadas entre sí, luego están las palabras claves incluidas en cada una de las subcategorías, esto se realizó para mayor claridad del proceso y finalmente están las respuestas dadas por los participantes que resultaron más significativas o que más definen a la categoría y subcategoría a las cuales pertenecen, esto se realiza para no incluir datos que no representan tanta relevancia en el estudio, únicamente los que ayuden a cubrir los objetivos planteados inicialmente. Ver Tabla 3.

Con todo el proceso mencionado anteriormente se realizó un artículo científico donde se sintetizó toda la información obtenida dentro de la investigación realizada, esto con el fin de proporcionar una mayor y más rápida comprensión del tema. Ver Anexo 3.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. RESULTADOS**

#### **INFORME FINAL DE ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Luego de haber realizado el análisis de los datos obtenidos a partir de la aplicación de las entrevistas, mediante una codificación abierta y axial de los mismos, se obtuvieron los siguientes resultados.

##### **Datos Generales**

La población está definida entre personas de 25 a 41 años, todos son activos laboralmente y la mayoría poseen título universitario a excepción de tres personas que únicamente han cursado el bachillerato; en sus hogares comparten los gastos con alguien más o a su vez, son independientes.

##### **Discriminación al colectivo LGBTI**

- **Conducta de la sociedad**

La sociedad toma diversas y variadas posturas frente a las personas que forman parte del grupo LGBTI, entre ellas hay quienes dijeron que “sobre las personas gays y transexuales recae un estereotipo de que solo pueden ser peluqueros o solo saben de moda y nos categorizan hacia una sola profesión o actividad” de esta manera se da a entender que ellos no contarán con la capacidad o las competencias de desempeñarse en otras áreas. También existió alguien que mencionó que “existen mujeres lesbianas que prefieren seguir en la clandestinidad, ocultando su identidad y por ese motivo se complica el trabajar con chicas lesbianas y poder ayudarlas”, esto se da mucho en una ciudad como Cuenca que tiene una cultura muy religiosa y las personas guían su vida en base al sermón moral religioso y esto provoca el rechazo hacia las diversidades sexogenéricas.

En cuanto a la población transexual, hubo alguien que dijo “existe mucho rechazo hacia nuestra estética e incluso hay personas que reaccionan de manera muy negativa cuando yo me encuentro cerca”; además de ello otro trabajo que se les atribuye es la prostitución, lo cual en parte es cierto porque lo que dicen es que “no nos dan más oportunidades de trabajo ni plazas de empleo”, por ese motivo recurren a estas actividades.

- **Discriminación Social**

Dentro del tema de discriminación social los entrevistados manifestaron que han sufrido violencias verbales por su orientación sexual, por ejemplo está este caso “ una vez asistí a un taller sobre Género y Feminismo en la Universidad del Azuay, estaba acompañado de una persona transexual y un estudiante al momento de vernos escupió a un lado de nosotros de manera muy despectiva, como para expresar asco y rechazo frente a los dos”; además de estas agresiones, han existido otras como discursos por parte de adultos mayores acerca de su orientación en las cuales generalmente incluyen temas religiosos, ha habido casos en los que no se les ha permitido acceder a un lugar donde vivir, por ejemplo “estando con mis cosas en el lugar, el señor se negó a dejarme usar el departamento, sin embargo yo ya tenía un documento firmado y gracias a eso pude quedarme el año que habíamos acordado en ese documento”, este es el caso de una persona a la que se le intentó restringir el uso de una vivienda a partir de su apariencia física y orientación sexual. Existe también desaprobación de las personas para adquirir prendas de vestir del sexo opuesto al propio como fue en caso de un transformista, pero que se da mucho en el caso de transexuales.

- **Discriminación Laboral**

En el tema de discriminación en el ambiente laboral por motivos de orientación sexual se expresaron situaciones como esta: “tuve trabajos donde me sentí hostigado y discriminado a causa de mi orientación sexual y por ese motivo me he visto obligado a renunciar, ya sea por mi cabello o por no comportarme como lo hacen los demás” este es un claro caso de una persona que se ha sentido vulnerada en su trabajo. Algunos de ellos han recurrido a renunciar frente a situaciones discriminatorias, otros comentan que al ser despedidos se les han negado la paga de sus liquidaciones, lo cual es penado ante la ley; también están quienes han sufrido despidos intempestivos, por ejemplo a esta persona “se le fue quitando funciones gradualmente para finalmente despedirla alegando que la empresa estaba pasando por un mal momento y que se estaban realizando recorte de personal”; existen casos en los que se les ha impedido el postular para determinado trabajo por su apariencia física o a quienes se les ha impedido recibir promociones o ascensos en sus puestos de trabajo, como es el siguiente caso: “el resto de mis compañeros han recibido ascensos y promociones o incluso han sido reconocidos como empleados del mes, en cambio yo no he recibido nada de esto a pesar de mis esfuerzos”.

Por otro lado hay quienes no han tenido problema de sufrir discriminaciones laborales dentro de sus trabajos pero esto porque no han hecho visible su orientación sexual y lo mantienen en perfil bajo; sin embargo no todos han experimentado malas situaciones dentro de este contexto, hubo una persona entrevistada que manifestó lo siguiente: “a mí por suerte, en lo laboral más bien se me han abierto las puertas, he tenido muchas oportunidades de crecimiento laboral y he llegado a trabajar en muchas cosas que no me habría imaginado nunca”.

- **Explotación y Estrés Laboral**

En factores de explotación y estrés laboral algunos de los entrevistados manifestaron que hay personas que se dan cuenta que alguien está pasando por alguna necesidad económica y abusan del tiempo de los demás, por ejemplo, alguien dijo “había veces que llegaba a trabajar más de 12 horas en ese lugar y jamás recibí compensación alguna por estas horas extra”.

Estas situaciones muchas veces desencadenan en estrés laboral generando frustración en las personas que pasan por estas experiencias, por ejemplo, existe el caso en el que la persona menciona “he experimentado estrés laboral por el hecho de no poder expresarme tal y como soy dentro de mi trabajo, lo cual me ha generado desmotivación”. Por otro lado, hay quienes comentan que han sufrido estrés más por el hecho de no conseguir trabajo o no poder expresarse libremente tal y como son en el contexto laboral.

- **Acoso Laboral y Sexual**

Referente a situaciones de acoso laboral los entrevistados mencionaron que eso es algo que siempre va a estar presente en los trabajos, cuando no les dejan trabajar tranquilamente, cuando los compañeros están más pendientes de lo que hacen ellos que de sus propias actividades, cuando se ríen o se burlan a sus espaldas o incluso llegan a hacerlo de frente, cuando les ignoran y no están dispuestos a ayudarse entre sí, todas estas son situaciones que ellos las definen como acoso laboral, para lo cual uno de ellos mencionó que “el acoso laboral siempre estará presente en cada situación , por eso hemos planteado dentro de la escuela donde trabajo, una acción de protección para garantizar un espacio armónico al momento de desempeñarse laboralmente”.

Por otro lado, en cuanto al acoso sexual, la mayoría expresó no haberlo experimentado, sin embargo hay quienes sí lo han hecho, como es el caso de una persona

que dijo “tuve que experimentar una situación de acoso sexual en uno de mis trabajos donde mi jefe llegó a pedirme un favor sexual a cambio de un beneficio laboral” esta persona no tomó medidas legales porque no sentía que tenía oportunidad de ganar el caso; además de ello hay quienes han tenido que escuchar comentarios fuera de lugar referente a su vida íntima, por ejemplo “he tenido que escuchar comentarios incómodos por parte de mis compañeros como un *¿dónde está su novio? Ó ¿por qué no tiene novio?*, sin embargo esto no me afecta porque he sido muy frontal con estas personas”

- **Posibles Causas de Discriminación**

Dentro de las posibles causas de que exista aun situaciones de discriminación dentro y fuera del ámbito laboral uno de los entrevistados mencionó que “existen modelos heteronormados de comportamiento dentro de la sociedad que las personas LGBTI no cumplimos y por eso dan las situaciones de discriminación”; otro motivo aparente que mencionan es el siguiente “algo que a la sociedad ecuatoriana le falta para poder erradicar esta problemática es la educación porque leyes existen pero la cultura del país es muy machista, tradicionalista, misógina y muy católica y conservadora”.

Otros en cambio dicen, “si las personas no conocemos los derechos y deberes que tenemos, difícilmente se puede defender algo y mucho menos erradicar una problemática de esta naturaleza que se ha hecho presente por años en nuestra sociedad”.

## **Derechos y Normas Legales ante Discriminación Laboral**

- **Ámbito legal del colectivo LGBTI**

Los resultados evidencian que algunos de los entrevistados conocen que tiene derecho a la estabilidad laboral, a una convivencia de paz, a vivir en un espacio armónico y a tener un sueldo justo con los beneficios sociales establecidos en la ley y los permisos ya sea por vacaciones o enfermedad. Estos derechos están establecidos en diversos documentos según la información obtenida en las entrevistas, entre ellos tenemos a la Constitución del 2008, la Legislación Laboral, el Código de Trabajo, la LOEI y demás documentos legales que amparan los derechos de los ecuatorianos.

A más de los mencionados, son muchos los derechos que no solo ellos poseen sino que son los derechos que tenemos todos como personas independientemente de la orientación sexual que cada uno tenga, tanto en lo social como en lo laboral, y por tanto no deben ser minimizados ni excluidos de ningún trabajo o dentro de él.

Sin embargo, a pesar de haber tantos documentos legales disponibles en el tema de derechos, se evidenció que son varias las personas que no conocen cuales son sus derechos o el proceso de denuncia a seguir en caso de sufrir una discriminación laboral, algunos mencionan que se puede acudir a un UPC cercano o a la defensoría del pueblo, otros dicen que se puede mediar estas situaciones a través de las organizaciones o fundaciones LGBTI y también se menciona que las demandas se levantan dependiendo de cómo se dé la situación, puede ingresar por el ámbito penal, civil o de trabajo y a partir de allí se las procesa.

Existe una clara confusión del proceso exacto a seguir en caso de demandar una discriminación laboral a más de ello, los entrevistados mencionaron otro problema al momento de realizar una denuncia, el presentar evidencia física del hecho ocurrido, ya sea en cámaras o escrito. Hay ocasiones en las que las empresas que son autoras de estos hechos discriminatorios manipulan las situaciones de discriminación y se lavan las manos alegando cualquier otro motivo ante la ley, de esa forma el caso queda en la impunidad.

Hay casos en los que los miembros del colectivo acuden a levantar una denuncia por discriminación laboral y no reciben la credibilidad necesaria para poder llevar a cabo el proceso y por tanto sus casos no son atendidos ni tomados en serio, llegándose a considerar situaciones de victimización.

### **Estrategias de afrontamiento**

- **Comportamiento personal**

Dentro del contexto laboral, uno de los entrevistados dijo: “En lo laboral, siempre me he mostrado como una persona responsable y he recibido malos tratos”, otros dijeron que a por la dinámica de sus trabajos no son sus jefes quienes les generan temor al momento de expresarse libremente sino las personas externas que se ven beneficiadas por su trabajo, como fue el caso de un maestro y una maestra de escuela, los padres suelen tener actitudes cerradas frente al hecho de que sus hijos sean educados por alguien de la comunidad LGBTI. Por esa razón, son muchos los que al entrar en vida laboral recurren a cohibirse y no mostrarse tal y como son, por ejemplo, hubo alguien que contó que “al entrar en vida laboral he tenido que cohibirme mucho, esto para mi fue un retroceso a como yo era antes, ya no daba mi nombre en entrevistas, tenía que tapar mi

identidad, a pesar de que sabía que esconder mi orientación sexual está mal”, claramente este es un caso de autodiscriminación pero hay quienes no les queda otra opción.

Frente a ello, los resultados muestran que ninguno ha recurrido a victimizarse por su orientación sexual, es más son evidentes las actitudes de desaprobación ante estas conductas por parte de los miembros del colectivo, en su lugar, mencionan que al menos en el área de la educación pueden recibir condicionantes especiales por formar parte de lo que dentro de la Constitución se denomina “grupos vulnerables”, esto les permite conseguir becas de preparación profesional en otros países, pero es algo a lo que no todos pueden acceder, muchas veces por falta de información.

Ante todo lo mencionado, casi todos los entrevistados mencionan que toman ciertas posturas frente a la defensa de sus derechos, lo que conocemos como activismo, pero lo realizan de variadas maneras y en niveles diferentes, por ejemplo, hay personas que forman parte, son dirigentes o fundadores de organizaciones o asociaciones LGBTI las cuales ayudan a empoderar, formar líderes, impartir talleres de autoestima, charlas de sexualidad, dar asesorías de derechos, entre muchas otras actividades que promueven la defensa de derechos del colectivo LGBTI. También están quienes han buscado ir más allá, logrando establecer una ordenanza a nivel cantonal para empoderar y educar a la sociedad frente a la discriminación laboral por orientación sexual brindando un gran aporte a la defensa de derechos de los miembros del colectivo y finalmente existen quienes realizan un activismo un poco más reservado, promoviendo la comunicación y el diálogo sano sobre temas que se consideran tabú dentro de la sociedad ecuatoriana.

Sin embargo, específicamente dentro de la población transexual, es más delicado el tema del activismo, por ejemplo el siguiente caso: “me siento un activista pero no en su totalidad, porque a veces siento miedo de asistir a plantones o marchas a favor de la comunidad LGBTI porque hay muchos crímenes de odio en contra de la población trans; por otro lado, están quienes no asisten a marchas ni plantones porque consideran que en estos eventos la real búsqueda y defensa de derechos se ve distorsionada por la vaga percepción que tienen muchas personas, en especial mujeres, de lo que verdaderamente se está defendiendo tomando comportamientos inadecuados e irrespetuosos frente a la sociedad.

- **Visibilidad ante la sociedad**

El análisis evidencia que, un factor complicado para todos los miembros del colectivo, es el poder ser visibles libremente sin ningún problema, por ejemplo, existe el caso de una persona que dice “al ser médico ha habido ocasiones en las que por mi estética tenía la percepción de que algunos hombres se sentían incómodos frente a mí”, es decir, hay casos en los que por sus trabajos y las funciones o el cargo en el que se encuentran es complicado expresarse con libertad y recurren a cohibirse; otro caso es el de las personas transexuales, que por sus cambios físicos y corporales son totalmente visibles pero son quienes más sufren de violencias por discriminación ya sea social, laboral o en cualquier otro ámbito, por ejemplo, es el caso de la siguiente persona transexual: “yo tengo mis cambios corporales, por lo cual soy totalmente visible, pero esto me ha generado varias situaciones incómodas y por ello evito lugares que se que me pueden poner en una posición incómoda frente al resto de personas”, es por esta razón que muchas personas transexuales evitan los lugares concurridos o los sitios donde saben que van a ser mal vistas o donde corran alguna clase de peligro.

En el caso de los bisexuales, ellos pueden llegar a ocultar su orientación sexual y hacer cosas que realmente no quieren como casarse o tener hijos únicamente para satisfacer a sus familias o a su entorno.

- **Percepción personal de la discriminación laboral LGBTI**

Así como la sociedad tiene una postura frente a las personas LGBTI y la discriminación, los mismos miembros del colectivo tienen una perspectiva frente a lo que conocemos como estereotipos o prejuicios; hay quienes toman posturas como la siguiente: “Los estereotipos están basados en la ética y la moral del lugar en donde uno se encuentra, yo personalmente me baso en mi propio criterio de lo que es bueno o malo”, eso demuestra que no deben dejarse guiar por lo que piensan los demás. Otros optan por evitar la confrontación o reclamo, por ejemplo, hubo alguien que dijo: “frente a los estereotipos, pienso que la confrontación no es una buena forma de manejar este tema, porque se incita más a la violencia en lugar de erradicar el hecho discriminatorio”, de esta manera pueden llegar a ponerse en peligro a sí mismos, en su lugar la mejor opción que comentan es ser respetuosos pero aunque toman esta actitud positiva, muchos siguen siendo víctimas de discriminaciones a diario y por esa razón optan por no hacer

visible su orientación, sobretodo en el ámbito laboral y así evitar que se generen más problemas.

También existen testimonios más constructivos como es este caso: “tener diferente orientación no me hace menos que nadie ni hace a nadie menos que yo, todos somos iguales y tenemos muchas capacidades que pueden ser aprovechadas en el campo laboral”, de esta manera, es evidente que muchos han preferido ignorar las críticas negativas y quedarse únicamente con los comentarios constructivos que les aportan a su vida, en este sentido hubo alguien que mencionó lo siguiente, “si no tenemos amor propio ni aceptación de uno mismo, no podemos esperar que el resto de personas lo hagan”.

Además de lo mencionado, un factor positivo que se encontró en la mayoría de casos, excepto en los transexuales, es el hecho de que actualmente todos mantienen una buena relación con su familia y que mediante el diálogo, se han fortalecido estos lazos y algunos tienen el total apoyo de su entorno familiar.

Esto no quiere decir que no hayan existido sentimientos negativos frente a las situaciones discriminatorias vividas por las personas entrevistadas, al contrario, muchos de ellos han experimentado fuertes problemas psicológicos y emocionales, como es el siguiente caso: “a causa de la explotación laboral he sufrido angustia, ansiedad y depresión, lo que me imposibilitó desarrollarme económicamente o profesionalmente mejor”; otros se han llegado a cuestionar su identidad y orientación sexual e incluso ha habido casos en los que han tenido que humillarse y denigrarse para poder conseguir un trabajo, por ejemplo, algo que un entrevistado pudo contar es: “incluso llegue a experimentar ansiedad a causa de lo que me pasó porque me cuestioné el hecho de haber cambiado mi apariencia física pues había veces en las que me sentía culpable por ser como soy”. Sin embargo, ha habido personas que han procesado estas situaciones de mejor manera a pesar de ser situaciones desafiantes, hay quienes se han sentido aceptados dentro de la sociedad desde un inicio y esto les ha generado una satisfacción personal.

- **Medidas tomadas frente a la discriminación**

Dentro de los resultados obtenidos en las entrevistas y su respectivo análisis, se encontró que algunos de los participantes han recurrido a renunciar a sus trabajos frente a

una situación de discriminación laboral; otros han buscado ayuda psicológica para sobrellevar estas situaciones promoviendo su autoestima y aceptación personal; hay quienes han recurrido a denunciar el hecho discriminatorio pero con un cierto grado de insatisfacción por los veredictos finales de los jueces que no evidenciaban la realidad del caso; también se encontraron personas que consideran que lo oportuno es tener un educación propia en cuanto a recibir asesorías de derechos y deberes laborales y finalmente y como factor negativo, están quienes no han tomado ninguna medida en casos de discriminación laboral por miedo a ser despedidos o ridiculizados frente a sus compañeros de trabajo.

## CAPÍTULO 4

### 4. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la aplicación de las entrevistas a las personas seleccionadas dentro de la población para esta investigación, se identificaron varios factores que ayudarán a identificar las experiencias de discriminación vividas por las personas pertenecientes al grupo LGBTI y también a conocer los estilos o estrategias de afrontamiento frente a situaciones discriminatorias en el ámbito laboral.

En primer lugar, referente a las experiencias de discriminación laboral experimentadas por las personas del colectivo, se pueden mencionar varias temáticas que fueron mencionadas por los entrevistados; entre ellas, mencionaron la conducta de la sociedad o lo que también se conoce como estereotipos, acerca de este tema, los entrevistados dijeron que tanto las personas gays como los transexuales son categorizados hacia determinadas actividades laborales como son la moda, la belleza o incluso en el caso de los trans, el trabajo sexual y por otro lado, en el caso del lesbianismo, muchas veces se mantiene esta orientación en la clandestinidad por la reacción de la sociedad, especialmente si se trata de una sociedad tradicionalista, este y mucho otro estereotipos sociales viven día a día las personas que forman parte del colectivo LGBTI.

Autores como Preciado (2001) dicen que los estereotipos por orientación sexual, efectivamente, tienen contenidos ideológicos, culturales y psicológicos por tanto, es obvio que existan aun factores de discriminación hacia el colectivo LGBTI en la sociedad ecuatoriana, al tratarse de una sociedad que, como mencionaron los entrevistados, se guía por el sermón moral religioso. Por otro lado también está el origen biológico de este tipo de discriminación, donde se prima la reproducción humana y donde la figura de poder es el hombre, por tanto el patriarcado se reproduce de manera cultural, desde el estereotipo de que los hombres son superiores a las mujeres, relacionando al término “feminidad” con debilidad, por esta razón se puede justificar el hecho de que algunas mujeres lesbianas prefieran mantenerse en la clandestinidad (López Rivera, 2016).

Por el contrario, hay autores que justifican estas conductas por parte de la sociedad, como es el caso de Judith Butler, quien dice que el género es el factor que da estabilidad a la relación entre identidad de género, sexo y orientación, lo cual permite que tanto

hombres como mujeres se autentiquen socialmente a través del cumplimiento de los estereotipos de los cuales forman parte, mientras que todo aquello que no corresponde a esa relación es considerado una “burla o copia” de la heterosexualidad (López Rivera, 2016).

Ahora bien, además de hablar de los estereotipos como una forma de experiencia de discriminación laboral al colectivo LGBTI, también existen experiencias específicas de discriminación, tanto laboral y social, vividas por las personas de este colectivo. Dentro de estas experiencias existen situaciones de explotación laboral o a su vez y en el peor de los casos, acoso laboral y sexual; respecto de todos estos temas, los entrevistados mencionaron varios contextos en los cuales se sentían en un estado de vulnerabilidad frente al resto de la población heterosexual, por ejemplo, muchos de ellos han vivido situaciones de violencias verbales en donde primordialmente han recibido discursos religiosos por parte de diversas personas, también han tenido problemas para acceder a viviendas, artículos de vestir o reacciones grotescas por parte de la gente.

A estas situaciones claramente se la puede categorizar dentro de lo que se denomina como “discriminación directa” según lo que menciona Ferrando (2018) en un artículo de su autoría, se la llama de esta forma porque implica una causa visible de discriminación puesto que las agresiones a estas personas han sido directas y personales; también se la puede clasificar como una discriminación por error, misma que consiste en una apreciación equivocada de la situación o persona en cuestión, y claramente aquí existe una perspectiva errónea o sesgada de las personas autoras de estas agresiones acerca de los miembros del colectivo y por tanto se dan situaciones de discriminación en su contra (Hernández R. , 2018).

También están las discriminaciones laborales, mismas que, aunque han disminuido no se han erradicado totalmente, ya que muchos de los entrevistados han sufrido una situación de esta clase en donde se han visto obligados a renunciar a sus trabajos, o se han sentido obstaculizados sin oportunidades de desarrollarse laboralmente, hay quienes han sido despedidos injustamente e incluso quienes se les ha negado el acceso a determinados trabajos, esto es lo que la OIT define como discriminación laboral, ya que es un trato diferenciado y desfavorable a causa de la etnia, religión, sexo, orientación sexual, entre otras; no es posible que exista que exista libertad de elección de trabajo cuando existe discriminación para obtener el mismo (Hernández R. , 2018). Las

mencionadas y muchas otras situaciones más, son la realidad laboral de las personas que forman parte del colectivo y de la misma manera pueden clasificarse tanto en discriminaciones directas, indirectas y por error (Hernández R. , 2018). Sin embargo, al tratarse de casos del ámbito laboral Espinoza Mina y Gallegos Barzola coinciden en que, a pesar de los cambios y avances de la sociedad, aun hay inequidades salariales, discriminación laboral y las personas se encuentran en una constante lucha por erradicar esta problemática, puesto que les impide el progreso y aumenta las desigualdades para obtener oportunidades laborales (Espinoza & Gallegos, 2018).

Además de todo lo mencionado, existen experiencias relacionadas con la discriminación laboral que son el acoso en el trabajo y el acoso sexual. En lo laboral, muchos entrevistados coinciden en que estas son situaciones que no solo las viven ellos y que es un factor que siempre va a estar presente en la sociedad y más aun en los trabajos, ya sea por chismes, burlas o exclusiones; sin embargo, existen quienes han vivido experiencias de acoso sexual, que aunque se dan en menor proporción dentro del contexto laboral, son situaciones que incomodan a quienes las reciben, que en este caso serían los miembros del colectivo, que a más de proposiciones sexuales y comentarios fuera de lugar, se ha visto obligados a renunciar a sus trabajos a causa de estas experiencias. Ramos (2017) menciona que una de las poblaciones que mas sufre de estas discriminaciones en la trans a quienes se les complica mucho más hacerse visibles ante la sociedad, ya que a más de disparidad salarial o dificultad en el acceso a trabajo, pueden llegar a sufrir explotación laboral por su apariencia física (Ramos Sandoval, 2017).

Todo lo que se ha dicho hasta ahora acerca de las experiencias o situaciones de discriminación laboral al colectivo LGBTI, tiene su origen causal en diferentes puntos como puede ser la existencia de modelos heteronormados en la sociedad que las personas LGBTI no cumplen, la falta de educación de la sociedad referente a temas de discriminación y machismo y el desconocimiento por parte de los mismos miembros del colectivo acerca de sus deberes y derechos laborales lo que tiene como consecuencia el no conocer qué es lo que se intenta defender y cómo hacerlo. Ortega coincide con el hecho de que los prejuicios discriminatorios surgen por la ignorancia acerca de la otra persona, lo que causa que se le atribuyan rasgos distintivos (Ortega, 2016). Fraser por otro lado, dice que este problema surge por el no reconocimiento como sujetos sociales, lo que crea entornos de injusticia que no les permite luchar y defender sus derechos finalmente, Bourdieu (2000) atribuya la causa del problema, al hecho de que este es un

fenómeno social que incluye la dominación cultural pues este colectivo debe adherirse a los patrones machistas, heterosexistas y homofóbicos que la sociedad posee, aumentando la exclusión de los LGBTI, especialmente en temas de segregación y segmentación de trabajo (Jiménez, Cardona, & Sánchez, 2017).

A pesar de lo expuesto, no todo es malo, existe gente perteneciente al grupo LGBTI que no ha sufrido situaciones de discriminación laboral y por el contrario ha tenido oportunidades de trabajo bastante buenas y esto denota que la sociedad, a paso lento, pero va cambiando de manera positiva frente a esta problemática.

En segundo lugar, en cuanto a los estilos o estrategias de afrontamiento que toman los miembros del colectivo LGBTI frente a situaciones discriminatorias en el ámbito laboral, cabe mencionar primeramente el sustento normativo que tiene esta problemática en cuanto a derechos y normas legales ante la discriminación laboral entre las cuales se pueden mencionar documentos como la Constitución del 2008, la Legislación Laboral Ecuatoriana, el Código de Trabajo, la LOEI entre otros documentos que amparan y sustentan la defensa de derechos, específicamente en el ámbito laboral, como es la estabilidad laboral, el derecho a una remuneración justa junto con los beneficios sociales y el derecho a obtener permisos por vacaciones y por enfermedades, estos entre muchos otros derechos son los que son totalmente conocidos por las personas entrevistadas. Esto concuerda con lo que se menciona en el art. 33 de la Constitución que habla acerca del trabajo y la seguridad social como un derecho que asegurará la dignidad, la remuneración justa sin discriminación alguna. Está también el art. 329 de la Constitución que se enfoca directamente en la Gestión de Talento Humano y busca que los procesos estén basados en requisitos de habilidades, destrezas, capacidades, etc., dejando de lado los criterios discriminatorios o llevando a cabo discriminaciones indirectas que perjudiquen el goce de derechos laborales por parte de los miembros del colectivo (Espinoza & Gallegos, 2018).

Existen Tratados Internacionales que buscan establecer principios de equidad e igualdad pero no han resultado ser suficientes por si solos; es por esa razón que existen otros artículos dentro de la Constitución como el 3.1, en el que el Estado debe garantizar el goce de los derechos establecidos, no solo en la Constitución, sino también en los instrumentos internacionales que los respalden; el 11.2, que dice que nadie puede ser discriminado por su orientación sexual y que de darse el caso, el Estado tomará medidas

de acción afirmativas para incentivar la igualdad en el goce de derechos; el 64.4, que promueve el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación; el 83.10, promueve la unidad e igualdad y el 83.14, promueve el respeto y reconocimiento de las diferencias de género y preferencias sexuales. Como podemos darnos cuenta estos artículos Constitucionales amparan los derechos no solo de las personas en general sino que están mayormente enfocados en la población LGBTI (López Rivera, 2016).

A más de ello, en las diversas ciudades del país se han emitido ordenanzas, como es el caso de Cuenca, donde se logró establecer la Ordenanza que Promueve y Garantiza los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos para Institucionalizar la Red de Salud Sexual y Reproductiva” este documento es el sustento legal a nivel de Cuenca para la defensa de derechos de personas LGBTI (Ecuador Patente nº 155, 2013).

Como nos podemos dar cuenta, son muchas las normativas y leyes en cuanto a la defensa de derechos del colectivo LGBTI, sin embargo al momento de llevar a cabo acciones legales la realidad evidenciada en los resultados es más complicada ya que, a más del desconocimiento de los miembros acerca del proceso de denuncia y la dificultad de dar evidenciar el caso de discriminación, puede suceder lo que mencionan diversos autores en un artículo publicado en la página de la OIT, pueden existir falta de disposiciones concretas en los documentos existentes, es decir, el enfoque de los decretos o normativas se encuentran muy generalizados o a su vez, pueda que las herramientas que les permitan probar y evidenciar los casos no se encuentren disponibles para las personas que son víctimas de discriminación en sus trabajos, tal y como se mencionó anteriormente (Carcedo, Cháves, Lexartza, & Sánchez, 2016).

Además de las medidas legales existen otras formas o estilos de afrontar la discriminación laboral, entre ellas están los comportamientos que toman los miembros del colectivo frente a situaciones discriminatorias, entre ellas están conductas como reprimir su orientación sexual dentro de sus trabajos, especialmente en profesiones como la pedagogía y la medicina, esto se puede considerar como una autodiscriminación e influye en su visibilidad ante la sociedad, hay quienes evitan la confrontación frente a alguna agresión verbal de otra persona y todo esto puede llegar a ocasionar sentimientos de angustia, frustración, ansiedad e incluso depresión lo cual limita el desarrollo profesional y económico de las personas que están experimentando estas sensaciones, a todo lo mencionado varias autoras lo han denominado como una estrategia de

afrontamiento pasiva ya que no se están tomando medidas directamente sobre la acción, sino que por el contrario esta evitando y esto genera los sentimientos de ansiedad. Sin embargo, cuando esto sucede entra en activismo, conducta considera como estrategia de afrontamiento activa ya que esta encaminada a actuar sobre la acción discriminatoria, especialmente al momento de brindar apoyo social, pues muchas personas del colectivo LGBTI forman parte de organizaciones o fundaciones que promueven la búsqueda del cumplimiento de derechos tanto sociales y laborales para que los actos de discriminación no queden en la impunidad (Arévalo, Gómez, Loaiza, & Botero, 2011).

Las mencionadas son las principales estrategias tomadas frente situaciones de discriminación laboral, sin embargo, hay otras que no por ser tan frecuentes, son menos importantes, como es el hecho de buscar ayuda psicológica lo que se podría considerar un tipo de estrategia activa, ya que busca actuar sobre la emoción que se esta generando al momento de experimentar una situación de discriminación laboral.

De esta manera, se han cubierto los objetivos específicos principales, puesto que se han evidenciado las experiencias vividas por las personas LGBTI respecto a situaciones de discriminación sobretodo en el ámbito laboral, sin dejar de lado los contextos sociales y por otro lado, se ha abordado las estrategias o medidas de afrontamiento tomadas al respecto y que les han permitido sobrellevar estos problemas.

## **CAPÍTULO 5**

### **5. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

En conclusión, a partir de la investigación realizada, es posible responder a las dos preguntas de investigación planteadas; en primer lugar, es evidente la situación actual en la que se encuentra este grupo referente a procesos de discriminación laboral, muchos de ellos a pesar de que tienen sus trabajos y su propio sustento económico, han tenido que atravesar por varias situaciones negativas durante su vida laboral, a pesar de que estas situaciones se dan en menor cantidad y con menor gravedad, aun siguen existiendo dentro de la sociedad ecuatoriana; pese a los esfuerzos de muchos, nuestro país sigue funcionando en base a normas morales cristianas o costumbres tradicionalistas que marcan lo aparentemente normal dentro de la sociedad, dejando a todo lo demás como una aberración o algo incorrecto. La segunda pregunta también fue respondida, referente a las experiencias y percepciones de las personas LGBTI que han vivido discriminación laboral y las medidas tomadas al respecto; dentro de este tema se puede asegurar en base a los resultados, que a pesar de la normativa y legislación existente que ampara la defensa de derechos humanos y laborales de los miembros del colectivo y de todas las personas en general, no existe respeto o seguimiento alguno por parte de ciertos miembros dirigentes de diversas empresas. Hay quienes evaden los procesos judiciales manipulando las leyes a su favor y haciendo que los casos de discriminación y las vulneraciones de derechos laborales queden en la impunidad y provocando que cada vez, los miembros del colectivo LGBTI opten por no tomar acciones legales al respecto. Este es el caso de las personas trans, quienes son los que se llevan la peor parte de estos hechos discriminatorios, puesto que son los físicamente más visibles ante la sociedad, se les impide el acceso a trabajos dignos y a remuneraciones justas, eso sin dejar de lado los crímenes de odio de los que son aun víctimas, no solo en Ecuador, sino en toda Latinoamérica; todos estos hechos, han ocasionado que muchos de los que forman parte del grupo LGBTI, opten por mantener sus orientaciones sexuales en secreto, específicamente en el área laboral para de esa manera no poner en riesgo sus trabajos.

Frente a estas situaciones, muchos de ellos han optado por tomar diversas medidas o estrategias para afrontar las discriminaciones laborales de las cuales han sido víctimas; entre ellas, están las medidas legales que fueron ya mencionadas anteriormente, sin embargo, recurrir a esta opción es bastante complicado, específicamente por la dificultad

que representa conseguir pruebas físicas de la experiencia discriminatoria vivida por la persona que este tomando la decisión de levantar una denuncia, este es un gran obstáculo para las personas que quieren denunciar, lo cual ha llegado a provocar ansiedad, depresión, frustración, entre otras emociones que han afectado a los miembros del colectivo, haciéndolos aun más vulnerables. Han sido por estas situaciones que muchos de ellos han decidido evitar la confrontación, para de esa manera no tener que pasar malos ratos o como ellos lo dicen “perder el tiempo” con algo que no les va a rendir frutos y en lugar de tomar acción con las personas que son las autoras de las discriminaciones han optado por conseguir ayuda psicológica para poder sobrellevar de mejor manera todas las agresiones de las que han llegado a ser víctimas en la sociedad y en sus trabajos. Las organizaciones o fundaciones LGBTI han sido de gran ayuda en este sentido, ya que muchas de ellas brindan asesorías acerca de sus derechos para que puedan conocerlos, también se enfocan en el tema de autoestima, aceptación de sí mismos, respeto, entre muchos otros temas que les permiten empoderarse y no permitir que la gente los insulte o los trate como si no fueran nada.

En vista de la situación sería oportuno impartir programas de educación masivos a través de los medios de comunicación más usados por las personas, para así sensibilizar y educar a la sociedad respecto al tema, pero no debe ser algo que se hace una vez y no más, debe ser una acción continua que logre tener efectos sobre el comportamiento aversivo que se ha generado en contra de los miembros del colectivo. Aquí juegan un gran papel los municipios de cada ciudad ya que dentro de ellos se encuentran personas que tienen el poder suficiente para actuar de una manera positiva y a favor de las personas que son víctimas de discriminación laboral.

Finalmente, la discriminación laboral es un mal cultural que ha perdurado por años de años en la sociedad, se han logrado muchos avances en el tema, pero la lucha aun continua y seguirá vigente hasta que se comprenda que todos debemos ser tratados con equidad en todos los contextos, no solo en lo laboral y por tanto, nos merecemos las mismas oportunidades de crecer y desarrollarnos laboralmente sin ser víctimas de explotaciones o acosos tanto laborales y sexuales. Cuando todas las personas comprendan y estén dispuestas a dar este gran paso al cambio, podremos decir que crecimos como sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arévalo, M., Gómez, A., Loaiza, J., & Botero, C. (2011). *Estrategias de afrontamiento ante la percepción de discriminación en personas homosexuales* (Vol. 1). Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Arribas, J. R. (2012). Factores Sociológicos de la Discriminación Sociolaboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 11.
- Asencio Calisto, C. P. (2006). *Percepciones sobre la diversidad sexual que tienen estudiantes de la carrera de Obstetricia y Puericultura durante su formación profesional en la Universidad Austral de Chile* (Vol. 1). Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.
- Baltar, F., & Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1).
- Barrientos, J. (2016). Situación social y legal de gays, lesbianas y personas transgénero y la discriminación contra estas poblaciones en América Latina. *Revista Latinoamericana*, 24.
- Buendía, S. (11 de mayo de 2018). Ordenanza municipal LGBTI. *Extra*.
- Carcedo, A., Cháves, M., Lexartza, L., & Sánchez, A. (16 de Mayo de 2016). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Orgullo (Pride) en el trabajo - Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_481592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf)
- Cárdenas, M., & Barrientos, J. (2013). Homofobia y Calidad de Vida de Gays y Lesbianas. *PSYKHE*, 22(1), 3-14.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (11 de 2018). *Guía Básica para la Incorporación de la Perspectiva de Género e Interseccionalidad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados*. Recuperado el 23 de 7 de 2019, de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/CARE-GUIA-BASICA.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). *Guía de Orientaciones Técnicas para prevenir y combatir la Discriminación por Diversidad Sexual e Identidad de Género en el Sistema Educativo Nacional*. Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Consejo Nacional para la Igualdad de Género: [https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/GU%C3%8DADIVERSIDADES\\_FINAL.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/GU%C3%8DADIVERSIDADES_FINAL.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Ecuador.
- El Tiempo. (17 de mayo de 2019). Los espacios públicos concentran la homofobia. *Redacción*.
- Espinosa, P., Hernández, H., López, R., & Lozano, S. (2017). Muestreo de Bola de Nieve. En *Técnicas de Muestreo* (Vol. 1, pág. 12). México.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (15 de 01 de 2018). Discriminación Laboral en Ecuador. *Espacios*, 39(23), 32.

- Figari, C. (2010). El movimiento LGBT en América Latina: institucionalizaciones oblicuas. *Movilizaciones, protestas e identidades colectivas en la Argentina del bicentenario*, 227.
- Gobierno Provincial del Azuay. (4 de marzo de 2016). *Prefectura del Azuay*. Recuperado el 23 de julio de 2019, de Ordenanza para la garantía de los derechos humanos, libertades y el reconocimiento de la diversidad sexual y la identidad de género en la provincia del Azuay: <http://www.azuay.gob.ec/prv/wp-content/uploads/2016/12/ORDENANZA-PARA-LA-GARANT%C3%8DA-DE-LOS-DERECHOS-HUMANOS-LIBERTADES-Y-EL-RECONOCIMIENTO-DE-LA-DIVERSIDAD-SEXUAL-Y-LA-IDENTIDAD-DE-G%C3%89NERO-EN-LA-PROVINCIA-DEL-AZUAY..pdf>
- Gómez, M., Barmettler, D., Cadena, M. R., Puente, D., Padilla, S., Santamaría, L., . . . Suasnavas, M. A. (2013). Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador. *INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos)*, 44.
- Guarderas, P. (2018). De las interpelaciones por transparencia u opacidad: La atención a las diversidades sexo-genéricas en Quito. *Revista de la Universidad Politécnica Salesiana*, 17(1), 12.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6). México, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2018). Estudio de factores de discriminación en la selección de RRHH en las empresas. *Repositorio Institucional de la Politécnica Nacional de Valencia*, 64.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (abril de 2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6). (McGraw-Hill, Ed.) México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huamán, D. (23 de mayo de 2011). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 30 de mayo de 2019, de Organización Panamericana de la Salud: [http://bvspser.paho.org/videosdigitales/matedu/cam2011/Fuentes\\_informacion.pdf?ua=1](http://bvspser.paho.org/videosdigitales/matedu/cam2011/Fuentes_informacion.pdf?ua=1)
- Jiménez, J., Cardona, M., & Sánchez, M. (31 de Mayo de 2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá-Colombia. *Revista de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(93).
- López Rivera, E. (2016). Principio de no discriminación en la población LGBTI en Ecuador: Una aproximación con enfoque de derechos. *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata*, 10.
- Medina, E. L. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación . *Revista de Derecho*(14), 22.
- Mogrovejo, N. (2008). Diversidad sexual, un concepto problemático. *Trabajo Social UNAM*, 1(1), 10.
- Naciones Unidas. (s.f). Igualdad y no discriminación. *Libres & Iguales*, 2.
- Ortega, J. (Octubre de 2016). Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (I. d. Jurídica, Ed.) *Derecho y Ciencias Sociales*(15), 57 -75.

- Quinche Ramírez, M. F. (2016). Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGBTI. *Estudios Socio-Jurídicos*, 39.
- Ramírez, M. F. (2016). Violencias, omisiones y estructuras que enfrentan las personas LGBTI. *Estudios Socio-Jurídicos*, 39.
- Ramos Sandoval, G. A. (2017). *Discriminación Laboral por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Salvador* (Vol. 1). San Salvador, El Salvador: Universidad Dr. José Matías Delgado.
- Rivera, E. L. (2016). Principio de no discriminación en la población LGBTI en Ecuador: Una aproximación con enfoque de derechos. *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de la Plata*, 10.
- San Martín Cantero, D. (enero de 2014). Recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1).
- Sánchez, K. T. (2017). Conceptualización de los Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género en relación con la Reforma Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 40.
- Verde Equilibrante, F. (17 de mayo de 2013). *Ecuador Patente n° 155*.

# **ANEXOS**

## **Anexo 1**

### **Entrevista semiestructurada**

#### **Entrevistado (confidencial):**

**Introducción:** Esta investigación esta siendo realizada con el propósito de conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral, los participantes han sido seleccionados, en base a criterios como son, la edad, su situación laboral y sus experiencias dentro del ambiente de trabajo; es por esa razón que ha sido considerado para formar parte de este estudio, porque considero que puede brindarme información valiosa al respecto. La información obtenida se utilizará únicamente en esta investigación y bajo criterios de confidencialidad, la duración no está estandarizada, sin embargo, se estima una hora de entrevista.

#### **DATOS PERSONALES**

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Cuál es su profesión?
3. ¿A qué se dedica actualmente?
4. ¿Cuál es su rol económico dentro de su familia?

#### **EJE INDIVIDUAL**

1. ¿Cómo define su orientación sexual dentro del grupo LGBTI?
2. ¿Se considera usted un activista LGBTI?
3. ¿Cómo usted se comporta frente a las normas sociales o estereotipos establecidos por la sociedad?
4. ¿Conoce los derechos que tiene frente a la discriminación laboral? ¿Me puede mencionar algunos?
5. ¿Conoce cuál es el proceso de denuncia frente a situaciones discriminatorias dentro del ambiente laboral? ¿Cuál es?

#### **EJE GRUPAL**

1. ¿Se expresa con libertad frente a las personas que lo rodean?
2. ¿Alguna vez ha sido despedida a causa de su orientación sexual?
3. ¿Ha sido excluida de algún proceso de selección a causa de su orientación sexual?
4. ¿Ha experimentado situaciones de explotación laboral?

5. ¿Le han sido negadas oportunidades de desarrollo/crecimiento dentro de su trabajo?  
¿Cómo vivió internamente estas experiencias discriminatorias?
6. ¿Qué medidas tomó al respecto? ¿Por qué?
7. ¿Sus quejas fueron atendidas oportunamente?
8. ¿Las asociaciones de grupos LGBTI le han ayudado de alguna manera frente a estas situaciones?
9. ¿Ha tenido que recurrir a victimizarse a causa de su orientación sexual?
10. ¿Ha tenido experiencias de acoso laboral o acoso sexual dentro de su entorno laboral?
11. ¿Ha experimentado estrés laboral por su orientación sexual?

Agradezco por su colaboración y le recuerdo que la información proporcionada es confidencial y será usada únicamente dentro de la investigación, espero este dispuesto/a a colaborar en participaciones futuras.

## **Anexo2**

### **Transcripción de entrevistas**

#### **Caso 1:**

Esta persona de 32 años cuya profesión es Ingeniero en Marketing y que posee un negocio independiente en redes de mercadeo, vive junto a su pareja durante 9 años y los gastos económicos son compartidos.

Él se define como una persona homosexual y se considera un activista ya que coordina a partir de la fundación de la cual es dirigente y creador, la formación de líderes y el desarrollo del liderazgo en las personas, además de la defensa de la igualdad de los derechos de la comunidad LGBTI.

Comenta además que frente a los estereotipos, ha aprendido a ignorarlos y no dejar que le afecten los comentarios negativos de los demás, especialmente cuando se trata de arrendar un nuevo lugar para vivir junto a su pareja, ya que hay muchas personas que no aceptan la relación homoparental y se dificulta el proceso de arrendamiento. En cuanto a lo laboral, menciona que a pesar de siempre haberse mostrado responsable, las experiencias discriminatorias que han vivido a causa de su orientación sexual le han llevado a tener un negocio propio para poder sustentarse económicamente. Sin embargo, los ingresos económicos no siempre han dado total abasto a las necesidades que se le han

generado, específicamente cuando se encontraba cursando sus estudios universitarios, a pesar de ello, en la actualidad se encuentra mucho más estable en ese sentido.

Por otro lado, en cuanto a derechos, me pudo mencionar un artículo acerca de la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género, en donde se especifica que cuando se vive una experiencia de discriminación laboral por motivos de orientación sexual se puede proceder a una denuncia en donde se acude a la fiscalía, o a un UPC cercano o a su vez a la defensoría del pueblo para poder recibir un acompañamiento en el tema, sin embargo, talento humano de las empresas se centra en el hecho de recibir evidencias frente a situaciones de discriminación y es algo complicado porque muchas veces han existido amenazas al respecto.

A pesar de todas estas situaciones, él se siente limitado o imposibilitado porque ha habido ocasiones en las que algunas personas le han mirado de manera extraña o despectiva, más específicamente en el ambiente familiar, seguido de los estudios y el trabajo; incluso menciona una situación en la que, al momento de asistir a un taller acerca de Género y Feminismo en el cual se encontraba acompañado de una persona transexual, un estudiante llegó a escupir de una manera despectiva, para expresar asco y rechazo frente a ellos dos.

Esta persona menciona que a pesar de que ellos mantengan actitudes respetuosas frente a la sociedad, se sienten violentados por el resto de personas y por ese motivo se les dificulta el hecho de ser visibles frente a todos; en relación a ello, se ha sentido hostigado y discriminado en algunos de sus lugares de trabajo por lo cual ha tenido que verse obligado a renunciar por motivos de orientación sexual e identidad, ya sea por el cabello o por no comportarse como lo hacen los demás, es decir, por la existencia de modelos heteronormados que no se cumplen frente a la sociedad de la cual forman parte.

Laboralmente hablando, él comenta que siente que podía haber escalado jerárquicamente en varios de sus trabajos, pero el hecho de tener la barrera de burlas a causa de su orientación sexual le limitó mucho el hecho de demostrar sus habilidades o capacidades de desarrollo organizacional; además de ello, menciona que ha tenido factores de explotación laboral, en donde le hacían trabajar muchas horas, en donde tenía que movilizarse a otras ciudades y estas horas no le eran reconocidas. Todo esto le influyó internamente a nivel psicológico y declinó factores de angustia, ansiedad y depresión, lo cual le imposibilitó desarrollarse económicamente o profesionalmente mejor. En base a

ello, la mayor medida que pudo tomar al respecto es la creación de “Verde Equilibrante” lo cual le ha ayudado a empoderarse a sí mismo y ayudar a los demás a hacerlo, además de ello, menciona que ha tenido que recurrir a terapia psicológica a causa de los abusos sufridos por las personas que le han violentado laboralmente, sin embargo, la principal recomendación era que no denuncie dicho abuso por miedo a repercusiones posteriores contra él.

Además de todas estas situaciones, menciona que ha llegado a ser víctima de acoso sexual dentro de su ambiente laboral, frente a lo cual sintió miedo, vergüenza y frustración al no saber que medidas tomar; esta situación la compartió con una compañera de trabajo, misma que le recomendó que denuncie, sin embargo, él no lo hizo por miedo a ser despedido o ser ridiculizado frente a los miembros de la organización como había sucedido anteriormente. En consecuencia de todas estas situaciones, llegó a experimentar estrés laboral por el hecho de no ser reconocidas sus horas de trabajo, el sintió que su tiempo estaba siendo desperdiciado en esta empresa.

Finalmente, en la actualidad, se siente más estable, las secuelas de estas experiencias aun están latentes sin embargo buscando ayuda profesional las ha podido sobrellevar y ahora la situación es más llevadera, para todo esto “Verde Equilibrante” ha sido una gran ayuda para esta persona porque les ha permitido conseguir la aprobación de ordenanzas y convenios relacionados con derechos de personas LGBTI.

## **Caso 2:**

Un médico de 35 años que trabaja como Médico Perito de la Unidad de Violencia del Consejo de la Judicatura, él vive solo y es independiente económicamente. Esta persona se define a sí misma como “homosexual” y se considera un activista por varios motivos, entre ellos, el hecho de ser visible en una ciudad como Cuenca requiere de un empoderamiento y conocimiento para poder sobrellevarlo y si no se tiene estos dos factores es difícil que se pueda ser totalmente visible, eso por un lado, además de ello, en una ocasión viajó a Chile donde conoció el activismo y a partir de allí se sintió cómo a expresarse libremente en la sociedad, posterior a ello, retornó a Cuenca, donde se integró al grupo “Verde Equilibrante”, posteriormente se desvinculó de este grupo y fundó la organización “Cuenca Inclusiva” (primera organización legal de Cuenca) que lucha por los derechos humanos, menciona que practica el activismo desde el 2012 cuando lograron, entre él y otros compañeros, establecer una ordenanza a nivel cantonal, a través

de ello ha logrado empoderar y educar a otras personas en el tema de discriminación laboral, específicamente por orientación sexual y ha disfrutado mucho estas experiencias; a partir de esto, nació la organización “La Red LGBTI del Azuay”, misma que a pesar de que han disminuido sus integrantes se mantiene en funcionamiento hasta la fecha.

Por otra parte, al hablar acerca de las normas o estereotipos sociales a los cuales se ha tenido que enfrentar, él menciona que es necesario el empoderamiento y el conocimiento suficiente para no permitir que estas situaciones te afecten o te lastimen, por ese motivo él considera importante el hecho de ser visible, específicamente hablando sobre la población gay, ya que sobre ellos y los transexuales, recae un estereotipo en especial, que es el hecho de que ellos solo pueden ser peluqueros, que solo saben cosas de moda, o ciertos patrones que los categorizan a una sola profesión o actividad. De esta manera al ser visible, se logran romper estos estereotipos y demostrar que ellos se pueden dedicar a una gran variedad de cosas como todo el resto de las personas; frente a ello, esta persona constantemente publica en sus redes sociales información relacionada a la comunidad LGBTI y considera que de esa forma ayuda a que los demás miembros de esta comunidad no se sientan solos y puedan hacerse visibles sin miedo alguno.

En cuanto al conocimiento sobre los derechos que tienen referente a situaciones de discriminación laboral por orientación sexual menciona que en la Constitución existen artículos que amparan la no discriminación por este motivo, que en el caso de que esto se de, se puede acudir a instancias especiales para que se procese la denuncia; sin embargo, un problema trascendental que se da en estas situaciones es la dificultad para demostrar el acto discriminatorio, puesto que si no se tiene algo escrito o algo en cámaras, es difícil realizar las denuncias, esto porque las empresas al momento de realizar un acto discriminatorio hacia una persona LGBTI argumenta cualquier otro motivo para la medida que hayan tomado en contra de esta persona, de esa manera se lavan las manos y la situación queda en la impunidad por falta de pruebas.

Esta persona tiene un claro conocimiento del proceso de denuncia ante una situación de discriminación laboral por orientación sexual, el hecho de trabajar en el Consejo de la Judicatura le brinda un mayor conocimiento en el tema, menciona que, dependiendo de cómo se de la situación, la demanda puede ingresar por la unidad penal, civil o de trabajo y a partir de allí se la procesa.

Al momento de preguntarle si por el hecho de ser totalmente visible en la sociedad ha experimentado alguna vulneración en sus derechos dentro del ambiente laboral, él nos respondió que dentro de su trabajo los directores y directoras han llegado incluso a pedirle consejo o que de charlas sobre el tema de género, diversidades; sin embargo, ahora con el cambio de autoridades ha llegado a sentir cierto nivel de incomodidad y temor de perder su trabajo puesto que muchas personas coinciden que el nuevo director es homofóbico, misógino y que incluso ya ha expresado verbalmente su rechazo a la población LGBTI, en consecuencia de ello, la visibilidad que siempre ha tenido la esta limitando porque desconoce las medidas que pueda tener este nuevo jefe en contra de los LGBTI, por esa razón esta optando por mantener un perfil bajo. Él comenta que también ha llegado a experimentar cierto nivel de incomodidad cuando pasa junto a un grupo de varones dentro de su trabajo, porque le miran raro, hay burlas y risas, y eso le puede llegar al nuevo director y su estabilidad laboral se puede ver afectada.

Sin embargo, no ha llegado a tomar medidas en el asunto cuando han existido estas burlas en su contra, por el motivo de que es complicado demostrar que ha existido un factor de discriminación o violencia por orientación sexual y también porque no le afecta realmente, a él le es suficiente el hecho de tener el apoyo de su familia y amigos y no permite que estas situaciones le afecten de manera negativa. Sin embargo le ha sido más o menos complicado el hecho de ser una persona gay y visible dentro de su contexto laboral, al ser médico hubo ocasiones en donde por su estética tenía la percepción de que algunos hombres se sentían incómodos frente a él; incluso, hubo una ocasión en la que en una Clínica de Cuenca un doctor le trataba demasiado indiferente, lo cual le generaba cierto grado de molestia, pero por el lado de los pacientes o usuarios nunca ha sentido algún factor discriminatorio. Sin embargo, al momento de ser desvinculado de la clínica el tiene la seguridad de que fue por su orientación sexual e incluso se negaban a pagarle su liquidación, frente a lo cual el procedió a denunciar y ganó el caso obteniendo una indemnización, a pesar de ello, no se sintió totalmente satisfecho porque él estaba consciente del motivo por el cual le despidieron y la declaración final del caso no evidenciaba la verdadera forma en como se dieron las cosas.

Finalmente, él dice que algo que le falta mucho a la sociedad ecuatoriana para erradicar esta problemática es la educación, porque leyes existen muchas, sin embargo la cultura del país es aun, machista, tradicionalista, misógina, muy católica y conservadora, ante lo cual se podrían impartir programas de educación masivos mediante comerciales, prensa,

sensibilización en grupos, algo que sea continuo, en donde los municipios donde están las personas que tienen poder, hablen del tema de una manera positiva.

### **Caso 3:**

Una persona de 41 años que tiene como profesión la psicopedagogía y que trabaja para el Estado en una escuela pública, que además vive con su mamá y él es el sustento económico principal de su casa. Él es una persona biológicamente intersexual que tiene una orientación sexual gay, además de ello considera que es una persona activista porque lleva muchos años luchando por la defensa de derechos LGBTI y de mujeres frente a las discriminaciones que puedan sufrir, para ello forma parte de varias organizaciones como, “Tertulias” que es únicamente para personas intersex, también de “Silueta Cuenca LGBTI” y el Observatorio de Derechos Humanos LGBTI del Azuay. Dentro de estas organizaciones él tiene diversos roles, en Tertulias, es el coordinador general, en Silueta Cuenca es el coordinador académico al igual que en el Observatorio. Por otra parte, tenemos el comportamiento frente a la sociedad, él comenta que cuando existen agresiones en su contra primero intenta conversar o dialogar con esta persona, intentando no llegar a instancias legales, sin embargo, existe gente con la que no funcionan estos diálogos. Es en ese momento donde entran las leyes, él comenta que tiene derecho a la estabilidad laboral, tiene derecho a una convivencia de paz y estar en un espacio armónico, tener un sueldo justo, permisos por vacaciones y por enfermedad, además de los reconocimientos salariales establecidos en el código de trabajo y demás documentos legales penitentes. Además de ello, está el derecho a demandar a la o las personas que lleven a cabo acciones discriminatorias en el ambiente laboral, ante eso él nos cuenta que primero tiene que poner un conocimiento verbal al centro administrativo, es decir a los altos mandos de las empresas o instituciones, si ellos no hacen nada, se debe plantear una nueva solicitud de queja hacia una instancia distrital, de no haber respuesta, se recurre a instancias zonales y finalmente si por ninguna de las mencionadas hay respuestas, se procede a acudir a defensorías del pueblo y la judicatura para que se den acciones legales. Sin embargo, menciona que existe un problema en estos procesos de denuncia, por ejemplo, al denunciar una situación de acoso verbal, simbólico o sexual es complicado evidenciar con pruebas. A pesar de todo esto, él es una persona pública, que se ha visibilizado, ha acudido a marchas, y a medios de comunicación como la televisión, por esa razón la gente ya conoce su orientación sexual y no lo intenta ocultar en ningún

contexto porque esa es una forma de autodiscriminarse, lo saben en su familia e incluso en la escuela en donde trabaja. Cuenta una experiencia personal de una escuela donde trabajó previamente, pero se vio obligado a renunciar a causa de su orientación sexual, esto porque en ese entonces no se encontraba totalmente asesorado acerca de los derechos que tenía en estas situaciones; a partir de ello, el procedió a realizar la denuncia en donde solicitaba la reincorporación a su lugar de trabajo, donde se pedía la restitución de sus derechos laborales; este proceso demoró un año en llevarse a cabo, fue llamado a realizar pruebas para ingresar al magisterio, las ganó, gracias a ello pudieron sectorizar su lugar de trabajo, ahora la escuela donde trabaja se encuentra cerca de su vivienda. Oportunamente desde que empezó el proceso de denuncia para recuperar sus derechos laborales, siempre fue atendido con prontitud, esto porque él se mantenía atento de su caso y de su pronta resolución. Todo este proceso el lo denomina como “el año más amargo de su vida” porque estuvo desempleado, sin embargo, eso le sirvió para informarse más, conocer más gente, empoderarse y a partir de allí nació su propio activismo para ayudar al resto de personas a que no tengan de padecer de la misma manera que él; entonces él siente que de cierta manera fue algo fructífero. Además de ello, comenta que no existen puntos extras o lo que se conoce como “Ley de Cuotas” para las personas LGBTI, al menos en su caso, no ha experimentado estas situaciones ya que es algo que no le agrada, sin embargo, si hay algo en lo que reciben condicionantes especiales por el hecho de formar parte de lo que en la Constitución se denomina “grupos vulnerables” es al conseguir becas de preparación profesional en otros países. En cuanto a temas de acoso laboral o sexual dentro del trabajo, él considera que el acoso laboral siempre va a estar presente en cada situación, por tal motivo están buscando plantear una acción de protección ya que han llegado nuevas personas a la institución y se han dado factores de acoso laboral, en consecuencia se busca garantizar un espacio armónico para desempeñarse laboralmente a todas las personas que forman parte de esta institución educativa. Finalmente, en cuanto a factores de estrés laboral, él menciona que, se ha llegado a sentir frustrado porque no todas las personas comprenden que todos somos iguales, que tienen los mismos derechos, y es molesto tener que acoplarse siempre al resto de personas para no “incomodarlas”; sin embargo él ha sabido sobrellevar estas experiencias y las ha tomado de una manera positiva aunque en el momento le hayan generado sentimientos negativos.

#### **Caso 4:**

Una persona de 29 años con Licenciatura en Artes Visuales, trabajaba como docente en una institución y ahora trabaja independientemente desde su casa realizando trabajos artísticos junto a su pareja, entre las dos se dividen los gastos de la casa. Ella se identifica como lesbiana y se considera una activista porque manejaba un colectivo “LBT”, es decir, lesbianas, bisexuales y transexuales, enfocado más en lo femenino, mediante el cual se realizaban encuentros donde se impartían clases de sexualidad, empoderamiento LGBTI, asesorías de derechos, actividades que los sigue apoyando mediante redes ya que se cambió de residencia, manteniéndose en contacto con las chicas que forman parte de este colectivo. Ella menciona que el lesbianismo es bastante complejo porque aunque aparentemente existe mayor tolerancia, hay personas (mujeres) que prefieren seguir en lo clandestino, ocultando su identidad, por ese motivo se complica el trabajo con estas personas, además que se actualmente se ha perdido el interés de las chicas por formar parte de colectivos LGBTI, sin embargo con las personas que siguen formando parte de los colectivos se realizaban encuentros deportivos, se trabajaba con el tema de autoestima y empoderamiento, lo cual consideran que es sumamente importante, la aceptación de uno mismo; también se tocaron temas de alcoholismo y drogadicción, este colectivo siempre ha formado parte de proyectos a nivel nacional representando a las lesbianas específicamente, han sido invitadas a dar charlas, ponencias y seminarios en diversas universidades, colegios y no solo a estudiantes, también se ha impartido estos talleres a personal de áreas públicas.

Referente al tema de estereotipos sociales, ella dice que, el tema de la visibilidad lésbica es algo que en los últimos años ha venido sumando en la lucha por la defensa de sus derechos, ya sea por factores de machismo y patriarcado, menciona que este es un proceso que se encuentra en prematuro desarrollo. Personalmente, ella menciona que su vida la maneja bastante normal, sin embargo, en el área laboral a veces tiende a invisibilizar su orientación sexual muchas veces por miedo, esto porque al trabajar con niños, muchas veces los padres se incomodan al saber que sus hijos tienen a una persona “lesbiana” como maestra, a pesar de no haber tenido problema jamás con sus jefes, son los padres los que pueden llegar a limitar el contacto que se tiene con los estudiantes; ella cuenta que al ser estudiante universitaria llevaba una vida bastante liberal en el tema, asistía a marchas, plantones, medios de comunicación, etc., no le influía que todas las personas conozcan su orientación sexual, sin embargo al entrar en vida laboral tuvo que

cohibirse mucho en ese aspecto, lo cual ella lo sintió como un retroceso, cuando daba entrevistas ya no brindaba su nombre, tenía que tapar su identidad sin embargo, a pesar de saber que ocultarse esta mal, ella con el tiempo lo aceptó y hoy por hoy ya no expresa su orientación dentro del ambiente laboral, lo cual viene siendo una forma de autodiscriminación laboral, sin embargo fuera de este contexto continuó haciendo activismo pero con mucha más cautela que en años previos.

Por otro lado, en cuanto a leyes, ella menciona que todos poseemos los mismos derechos estipulados en la Constitución y que esos nos amparan a todos, específicamente cuando se habla de discriminación laboral, sin embargo el problema radica en el hecho de que cuando se esta laborando, no necesariamente especifican que te despiden o te perjudican por el hecho de ser LGBTI, es decir, no hay una manera de demostrar que estas siendo vulnerado por ese motivo, ella dice que ese es el principal problema al momento de aplicar las leyes en este aspecto, lo cual limita mucho el proceso de denuncia. Sin embargo, ella menciona que el proceso de demanda lo tiene claro, se realiza un acompañamiento a la persona desde las fundaciones u organizaciones LGBTI, posteriormente se acude a la defensoría del pueblo a levantar la denuncia y a partir de allí se inicia todo un proceso, a pesar de ello, al no poseer pruebas no se puede asentar estas denuncias y los casos quedan en el aire y en la impunidad. Ella menciona que esta es una clara muestra de la inequidad en las leyes del país con los colectivos LGBTI, además de que no poseen la credibilidad suficiente y muchas veces sus casos son ignorados y considerados una victimización; en consecuencia de ello, ella y algunas personas más consideran mejor alternativa mantener su orientación sexual en perfil bajo, ella considera que no hace falta que todo el mundo sepa su orientación sexual, especialmente si por este motivo su estabilidad laboral se ve afectada.

En cuanto a factores de discriminación laboral, ella menciona no haber tenido problemas al respecto, pero ella considera que es porque no ha dado conocimiento, ni evidencia física de formar parte del colectivo LGBTI, sus jefes han sabido su orientación, pero ella no lleva este aspecto de su vida de una manera físicamente evidenciable y ella piensa que esto le ha ayudado a no ser categorizada o etiquetada de una manera negativa especialmente con los padres de familia; sin embargo menciona a las personas trans, que al ser físicamente identificable existen fuertes factores de discriminación contra ellas. Sin embargo en cuanto a factores de acoso laboral o acoso sexual, tampoco se sintió afectada fuertemente, cuenta que ha habido ocasiones que varios compañeros lanzan comentarios

incomodos como “dónde esta su novio” o “por qué no tiene novio”, sin embargo esto influye acorde a la personalidad de cada persona y a ella no le influye en lo más mínimo porque ha sabido ser frontal con estas personas y gracias al activismo; sin embargo, ella ha escuchado de casos donde las verbalizaciones han sido mucho más fuertes donde les dicen cosas como “tengo un amigo que te puede corregir”, “hay alguien que te quiere enderezar” o “yo te puedo hacer saber lo que es un hombre” entre muchas otras frases más típicas de la sociedad machista donde vivimos.

Finalmente, ella menciona no haberse sentido estresada a causa de factores de discriminación, ya que en su ambiente laboral sus jefes han sido comprensivos, los padres de familia no han tenido conocimiento de su orientación y ella mantiene en perfil bajo sus acciones como activista del colectivo LGBTI, sin embargo si considera que el hecho de, como lesbiana, sentirse en desventaja por ser mujer y por la dinámica social existente en la ciudad de Cuenca sobretodo, esto le ha llegado a generar frustración, al no saber como ayudar a sus compañeras que si han llegado a sufrir discriminación laboral o social.

#### **Caso 5:**

Una persona de 27 años que se encarga del manejo de redes sociales y diseño de audiovisuales, comparte su vivienda y los gastos de igual manera se dividen. Ella se identifica como una persona lesbiana y se considera una activista porque cuando encuentra factores de ignorancia o tabúes intenta que los temas sean hablados y que las personas dejen los prejuicios de lado buscando tener un diálogo sano con las personas que le rodean. A pesar de que ella no forma parte de ninguna organización porque viaja bastante, a donde va intenta fomentar esta cultura de tolerancia en las sociedades con las que se encuentra.

Referente a lo que son los estereotipos, ella dice que los mismos se encuentran basados en la ética y la moral del lugar en donde uno se encuentra, entonces ella se basa mas en su propio criterio de lo que es bueno y malo, los estereotipos los reconoce como algo que nos enseñaron, sin embargo, menciona que todos debemos aprender a desaprender estos factores negativos que nos son enseñados desde muy pequeños. Al hablar de la sociedad cuencana, ella menciona que se tiene una cultura sumamente religiosa, donde las personas se basan en el sermón religioso y su moral se encuentra establecida únicamente en base a estos factores, es decir, hay muchas personas que piensan que si uno tiene una

orientación sexual diferente “Diosito te va a castigar”, sin embargo ella frente a su familia y la sociedad ha tenido una postura muy firme siempre, ella piensa que para ser una persona lesbiana y feminista en una sociedad como la nuestra, se necesita tener las ideas sumamente firmes y tomar los comentarios del resto de una manera tranquila, sin caer en comportamientos desafiantes, sin embargo, ella menciona que vive en un círculo social bastante abierto y por tal motivo se siente bastante agradecida. A pesar de ello, hay un factor que le preocupa mucho, como es el machismo o patriarcado a los cuales reconoce como causantes de que los grupos LGBTI no puedan hacerse visibles tal y como son, ya que se juzgan mucho a las formas de expresión física y corporal de los miembros de este colectivo.

En cuanto al tema de derechos sobre discriminación, ella menciona no conocer mucho al respecto, que ha buscado asesorarse en su paso por Perú, pero no ha sido atendida oportunamente y en Ecuador no ha buscado aun este tipo de asesorías; sin embargo uno de sus objetivos es realizar un taller en Cuenca acerca de leyes que no solo defiendan al colectivo LGBTI sino a todas las personas que sufren algún tipo de discriminación. Referente al proceso de denuncia de hechos discriminatorios en el ámbito laboral, ella supone que, es el mismo proceso que se sigue en cualquier otro tipo de situación, tener testigos, pruebas y acudir a la fiscalía a dar testimonio del hecho ocurrido; sin embargo, ella presume que puede ser acusada de ser la causante de su propio caso de discriminación o violencia por orientación sexual, recibiendo argumentos ilógicos como “será que hiciste algo para recibir el insulto”, situación que se vuelve totalmente incomoda para ella o la persona que este levantando la denuncia.

En otro tema, se le preguntó acerca de su libre expresión frente al medio que la rodea, sobre esto, ella respondió que sí, que siempre lo hace e incluso algunas veces llega a hacerlo intencionalmente para poder evidenciar el contexto en el que se encuentra desarrollándose, sentirse segura e identificar con que personas se encuentra; por otro lado, menciona que le gusta mucho hablar de su sexualidad y de la problemática que representa hoy por hoy en una sociedad conservadora como es Cuenca. De esta manera lo que ella intenta es que este tema se dialogue dentro del círculo familiar y se evite de una u otra manera los casos de violencia intrafamiliar causados por orientación sexual.

Ella cuenta que aquí en Ecuador no se ha sentido discriminada pero porque no ha trabajado en relación de dependencia en algún lugar, su trabajo es únicamente prestación de servicios profesionales, sin embargo a pesar de que ella siente que existe una mayor

aceptación en el tema, hay ocasiones en las que al acudir a ciertas reuniones con las personas que va a trabajar, hay un ambiente de tensión e incomodidad, especialmente por las mujeres o incluso hay veces que la gente realiza preguntas fuera de lugar. A pesar de ello, estas experiencias ella las ha procesado internamente de una buena manera, es decir, ella las describe como situaciones desafiantes por el hecho de que vivimos en una sociedad tan egoísta y tradicionalista, cuenta que el hecho de tener que explicar que no quiere salir con un hombre porque le gustan las mujeres lo toma como un abuso, y más aun por los argumentos que vienen después para justificar su gusto por las mujeres, como el que “los hombres no le han tratado bien” o “no ha encontrado un buen hombre”, lo cual ella obviamente considera una forma de violencia e invasión a su intimidad. Cuenta también experiencias de otro tipo en el que con personas mayores, al expresar su orientación sexual, le han dado el discurso religioso típico de la sociedad cuencana, donde hacen ver a la diversidad sexual como un pecado; frente a esta situación, ella menciona el tema del amor romántico y la forma en como se ha tapiñado dentro de nuestra sociedad, especialmente al tratarse de parejas LGBTI, ella dice que muchas veces se ha sentido incomoda porque la gente le mira de una manera extraña cuando ella expresa su cariño hacia su pareja.

Finalmente, en cuanto al tema del acoso sexual, ella respondió afirmativamente, que ha habido ocasiones en las que le han dicho cosas como “ven para enderezarte”, “hagamos un trío”, ante lo cual ella manifiesta que esto se da porque la sexualidad lésbica esta bastante prostituida; sin embargo, ella nunca ha denunciado legalmente estas situaciones, sino que por el contrario ha aplicado la ley de la polaridad, que consiste en encontrarle el lado positivo a cualquier situación o experiencia negativa, ella evita las discusiones o los reclamos ante cualquier situación discriminatoria porque muchas veces las personas autoras de estas violencias reaccionan de manera mucho más agresiva y esto puede generar un peligro para ella.

#### **Caso 6:**

Una persona de 30 años, que no posee profesión, únicamente ha seguido varios cursos de cocina, por tal motivo trabaja como auxiliar de cocina, vive sola y se sustenta económicamente a sí misma. Ella menciona que se identifica como una persona transexual y se considera una activista, sin embargo, no en su totalidad ya que muchas veces este grupo es víctima de muchos crímenes de odio y hay ocasiones en las que se

siente en peligro al asistir a plantones o marchas a favor de la comunidad LGBTI, a raíz de esto, ella comenzó a realizar activismo de una manera diferente, brindando apoyo moral a las personas, que al igual que ella, forman parte del grupo LGBTI, específicamente a las personas trans.

Por otro lado, en cuanto a las normas o estereotipos sociales, ella menciona que no los toma como una norma o algo similar, que ella tiene sus propias ideas y conceptos que le ayudan a convivir en paz con el resto de la sociedad, sin embargo, existe mucho rechazo hacia su estética y por esa razón hay personas que reaccionan de una manera al extremo negativo cuando ella se encuentra cerca, también menciona que existe un prejuicio claro en la población trans, el hecho de que “toda persona trans, o es estilista o es trabajadora sexual”, lo que en su mayoría es cierto, ya que no tenemos más oportunidades ni plazas de empleo, pero habemos otras que intentamos ingresar hacia otras plazas de trabajo y a veces no se nos da la oportunidad, ella siente que su actual trabajo le fue otorgado porque sus compañeras, casi todas, son mujeres y porque no es un puesto en el que tenga que estar en constante contacto con los clientes del lugar; sin embargo a pesar de laborar varios años en este sitio, no le han dado la oportunidad de escalar o desarrollarse dentro del mismo, dice sentirse estancada.

En cuando al conocimiento que posee acerca de los derechos que le amparan ante situaciones de discriminación laboral, ella menciona que no ha recibido una asesoría adecuada al respecto, sabe que existen artículos en la Constitución que le amparan en estos casos pero no conoce a detalle lo que dice cada uno o a su vez no sabe que podría hacer en caso de sufrir alguna situación de discriminación laboral, lo único que conoce es que puede acudir a una defensoría del pueblo pero el proceso en su totalidad no lo sabe.

En cuanto a su libre expresión frente a la sociedad, físicamente obviamente ella tiene sus cambios corporales, sin embargo esto le ha generado varias situaciones incómodas por lo cual evita ciertas situaciones que le van a poner en una posición incómoda frente al resto de las personas, ella menciona que frecuenta los sitios donde su apariencia física no es mal vista y que allí se siente cómoda.

Referente a situaciones de discriminación laboral, cuenta que en una ocasión que se encontraba laborando en un sitio como auxiliar de cocina, fue despedida repentinamente después de un cambio de jefes, estas personas la trataban despectivamente y no la dejaban participar mucho en las actividades de cocina, ella menciona que le tenían

lavando platos todo el día, con el paso de los días iba siendo cada vez mas excluida de las actividades que normalmente hacía, hasta que finalmente la despidieron, argumentando que la empresa esta pasando por una mala situación económica por lo cual se están realizando recortes de personal y que sus funciones serán cubiertas con el resto de personal de cocina, ella menciona que estaba consciente que era un caso de transfobia por parte del chef a cargo de la cocina, lo cual orillo a la gerencia a tomar esta decisión; sin embargo, ella optó por no tomar medidas legales, por miedo a la reacción de estas personas y por temor a la exposición pública del caso.

En su actual trabajo, se mantiene relativamente estable, sin embargo varios de sus compañeros han recibido ascensos y promociones, incluso han sido reconocidos como empleados del mes, pero ella hasta ahora no ha sido acreedora de estos beneficios o reconocimientos, ella menciona que esta consciente que se esfuerza mucho en sus labores y que hace varios años debía haber sido ascendida, sin embargo, lo único que hicieron fue elevarle el sueldo levemente, pero manteniéndola en el mismo puesto de trabajo y desde entonces no ha recibido nada de esto hasta la fecha; ella considera que esto lo hicieron para que no levante quejas ni denuncias en ninguna instancia legal.

Todas estas situaciones ella comenta que fueron frustrantes, incluso menciona que llego a experimentar ansiedad a causa de estas experiencias ya que muchas veces se cuestionaba el hecho de haber cambiado su apariencia física, incluso dice que había veces en las que se sentía culpable por ser como ella es, a causa de todo esto tuvo que buscar ayuda psicológica y hoy por hoy lo maneja de mejor manera sin embargo, el rechazo de la gente sigue vigente y en ocasiones se llega a sentir mal por el trato que recibe de la sociedad y por la manera en como es vista en lugares públicos. Ella dice que “no es justo que una persona deba cohibirse de ir al estadio, a un restaurante o a un concierto por su orientación sexual, mucho menos alguien que físicamente ha decidido tener la valentía de cambiar su apariencia, valentía porque en sociedades como esta, el no sentirte hombre o mujer y hacer algo al respecto es un reto.

En cuanto a acoso laboral y sexual en el trabajo, ella menciona que sexual no ha vivido, pero laboral si, cuando ella camina en su área de trabajo siente como la gente murmura, se ríe, hace caras de “asco” o la tratan con indiferencia, como si no existiera, esto ha generado en ella una actitud de indiferencia hacia sus compañeros, no se relaciona socialmente con ellos, únicamente se dedica a cumplir sus funciones y al finalizar la jornada se va a su casa.

Finalmente, en cuanto a factores de estrés y explotación laboral, ella menciona que ha vivido mucho de eso, que la gente ve la necesidad económica de una persona y a veces abusa de nuestro tiempo y nuestro cuerpo, piensan que pueden disponer de nosotras a su gusto, que tenemos todo el tiempo disponible y nos hacen trabajar más tiempo del legalmente establecido y muchas veces esto no es reconocido monetariamente.

### **Caso 7:**

Una persona de 25 años que trabaja como psicólogo en un colegio de la ciudad de Cuenca, no cumple con ningún rol económico dentro de su familia, es decir, se financia únicamente sus gastos. Él no se considera activista, porque no asiste a marchas o plantones del colectivo, tampoco pertenece a ninguna organización o fundación de personas LGBTI, sin embargo menciona que siempre que se da el caso y la situación lo permite, intenta defender los derechos, pero no solo de las personas LGBTI sino de toda persona que este siendo víctima de vulneración de sus derechos.

En relación al tema de estereotipos, él considera que la confrontación no es una buena manera de manejar este tema, ya que muchas veces se incita más a la violencia en lugar de erradicar el hecho discriminatorio, él por su parte piensa que la mejor medida es educar a la gente a través de un diálogo sano en el cual se intenta fomentar y compartir ideales y filosofías que ayudan a que podamos vivir en paz como sociedad, en donde no solo se practique la tolerancia, sino el respeto; sin embargo, no todas las personas son accesibles y están abiertas a estos diálogos, especialmente en nuestra sociedad que está tan cerrada a una falsa moral religiosa que se ha venido fomentando por muchos años, en estos casos, él prefiere ignorarlos ya que considera una pérdida de tiempo y energías tratar con personas que simplemente no quieren entender.

Por otro lado, en cuanto a los derechos, él menciona que en general, nadie puede ni debe sufrir de discriminación en el entorno laboral, por cualquier motivo, más aun tratándose de su orientación sexual, ya que no es una situación en la que se este dañando o vulnerando a otras personas, simplemente es la incomodidad de la gente que tiene ideas retrógradas acerca de estos temas, él dice que existen muchos documentos legales como la Constitución ecuatoriana, el Código de Trabajo, la Legislación Laboral, la LOEI varias Ordenanzas relacionadas al tema y muchos otros documentos donde se establece que la orientación sexual no debe ser motivo de despido, ni de obstrucción de oportunidades a las personas que pertenecen a la comunidad LGBTI. En relación con esto, él menciona

que cuando se dan situaciones de discriminación se debe acudir a instancias como la fiscalía o cualquier otra institución que apoye a la comunidad LGBTI; sin embargo, hay empresas que saben manipular estas leyes y tapar o esconder las situaciones de discriminación alegando cualquier otro motivo, pero menos el que en realidad es y por ese motivo el tomar acciones legales es complicado.

En cuanto a la situación de discriminación laboral, él menciona no haber recibido esta clase de tratos en su trabajo de manera directa, aunque siempre está el que habla, murmura, susurra, se ríe o se burla; él cuenta que en un inicio, son cosas que afectan porque les hacen cuestionarse todo, incluso sobre su propia orientación, sin embargo con el tiempo son cosas que se aprenden a manejar y de ahí en adelante todo se vuelve más llevadero. A pesar de esto, él cuenta que no se expone totalmente frente a la sociedad, porque a fin de cuentas esto termina siendo como un peligro para quienes forman parte del grupo LGBTI, más que nada por las noticias que se ven a diario acerca de crímenes de odio, eso hace que se genere temor dentro del colectivo del cual ellos forman parte y muchas personas optan por ocultarse en algunos contextos de su vida diaria.

A pesar de todo lo mencionado, y en buena hora, esta persona no ha sido víctima de acoso ni laboral ni sexual pero menciona que de vivirlo, no sabría cómo manejarlo ya que resultaría una situación muy fuerte para él, que por experiencias de amistades y conocidos cercanos entiende que son situaciones complicadas y que la manera de reaccionar difiere mucho de persona a persona. Finalmente en cuanto al tema del estrés laboral, comenta que lo ha experimentado pero no considera que sea fruto de su orientación sexual, sino que la dinámica diaria de su trabajo algunas veces se vuelve un tanto caótica al tener que trabajar con adolescentes.

### **Caso 8:**

Una persona de 33 años que no tiene título profesional, pero sí ha cursado varios talleres de asesoramiento de imagen, los cuales le han permitido trabajar como estilista profesional en una peluquería, ella vive sola por tanto los gastos económicos son individuales y para sí misma, no tiene contacto con su familia desde hace más o menos, 10 años, que es la edad en la que ella decidió hacer físicamente visible su orientación. Ella se identifica como una persona trans, además comenta que no se considera una activista pero no porque no desee, sino porque en cierto momento de su vida intentó practicar el activismo pero sintió mucha presión social al hacerlo, es decir, se sentía

mucho mas atacada en todos los lugares a los que acudía, a veces sentía que estaba en peligro, sobretodo en eventos de masiva concurrencia, por esa razón ella optó por intentar pasar desapercibida, evitando cualquier reacción negativa de las personas que la rodean.

Al hablar acerca de los estereotipos establecidos en la sociedad, ella menciona que el colectivo trans siempre es el peor visto dentro de la sociedad, muchas personas, sobretodo los adultos mayores, suelen sorprenderse con tan solo verlos, como si lo que fueran les hiciera malas personas o algo semejante, cuenta de una ocasión en la que pasaba una señora de edad, con dos niños (aparentemente sus nietos), en cuanto iban a pasar a su lado, la señora tomo a los niños de las manos, les dijo “niños no vean eso, eso no esta bien, es algo anormal” y cruzaron la calle, ella dice que sintió que era vista como un monstruo, comenta que el miedo o temor a enfrentar una realidad diferente a la que “normalmente” se ve en las calles la gente se asusta o reacciona violentamente y si tiene la oportunidad de decir alguna obscenidad es mejor, en un inicio, ella cuenta que esto realmente le afectaba mucho, pero con el tiempo comprendió que el mostrarse ofendida únicamente incentivaba a estas personas a seguir comportándose de esa manera y lo único que hace frente a estas situaciones es ignorarlas, ya que en todo caso, no existen muchas opciones al respecto.

En cuanto al tema de derechos, ella dice que no posee un gran conocimiento, únicamente lo básico y lo que ve en redes sociales o la televisión, sin embargo, como en todo lugar, ella tiene el derecho de ser respetada aunque su orientación sexual sea diferente y de igual manera, tiene el derecho de acceder a trabajos de forma igualitaria que el resto de la población sin que esto se vea afectado por como se ve físicamente. Sin embargo, al no haber accedido a una educación superior por falta de recursos, ella siente que podría aumentar sus conocimientos al respecto, ya que sobretodo, en el proceso de denuncia ante situaciones de discriminación dentro del trabajo, no conoce bien el proceso que debe realizar, ella supone que acercándose a la fiscalía le pueden ayudar, sin embargo, siente el temor de no ser tomada en cuenta por el mismo motivo de que es una persona trans y ese colectivo es sumamente denigrado.

En relación a la exposición social de su orientación sexual, obviamente lo ha hecho, ya que es una persona trans, es algo que físicamente resulta imposible de ocultar, sin embargo no se siente totalmente libre de ser ella misma en todos los lugares, hay sitios en los que opta por pasar desapercibida y no generar mayor controversia ya que lo que

primero que hace la gente al ver un trans, es murmurar, asustarse, burlarse e incluso violentarlos física o verbalmente, por tal razón se siente un tanto cohibida en la sociedad.

En cuanto a situaciones de discriminación laboral, ella cuenta que lo que más ha tenido que experimentar es el no ser contratada por su orientación sexual y por su apariencia física, en una ocasión, al acudir a solicitar trabajo en un gabinete de belleza, la persona dueña o encargada del lugar, apenas la vio le aseguró que el puesto ya estaba cubierto y que no existen más plazas de trabajo; “no me permitió ni si quiera presentarme” menciona esta persona, minutos después cuando ella dejó el lugar, pudo observar que una chica de unos 25 a 30 años ingresó a este lugar con el mismo objetivo y fue atendida cordialmente por esta persona que le negó la oportunidad a ella. Esta es una clara muestra de la percepción que tiene la gente que por el hecho de que una persona trans trabaje en cierto lugar significa una pérdida de clientes para el establecimiento, situación que muchas veces si sucede, porque la sociedad tiene un pensamiento muy retrograda y cerrado, no se dan cuenta que al igual que ellos, los “normales” nosotras también buscamos como ganarnos la vida honestamente y no recurriendo a la prostitución como la mayor parte de la gente piensa; según ella considera, la sociedad tiene la idea de que una chica trans únicamente puede dedicarse a vender su cuerpo por un poco de dinero, cuando existen incluso muchas personas que están aun más capacitadas y formadas académicamente para ejercer puestos importantes en el mercado laboral.

Referente a situaciones de explotación laboral, ella comenta que en una ocasión pudo trabajar en una peluquería situada en el centro de Cuenca, la hora de ingreso era a las 9 de la mañana y la hora de salida estaba estipulada a las 7 de la noche, teniendo derecho a dos horas de almuerzo, alternando turnos con las compañeras, sin embargo, sobretodo los fines de semana que había mayor concurrencia de gente, nuestra jefa a lo mucho nos daba unos 40 minutos para comer por ahí cerca y a veces salíamos pasado las nueve de la noche, y estas horas excedentes no nos eran reconocidas económicamente, ella dice haber llegado a trabajar 12 horas en este lugar y jamás haber recibido compensación extra por horas extras. Frente a esta situación, ella muchas veces considero la idea de denunciar, pero le había tomado tanto tiempo conseguir un trabajo que tenía miedo de perderlo a causa de una denuncia, así que por mucho tiempo optó por aguantarse hasta que finalmente renunció, posterior a ello, decidió asesorarse sobre que se puede hacer en estas situaciones, asistió a reuniones de personas LGBTI donde se trataban temas de derechos, y no fue hasta entonces que supo que podía haber tomado acciones legales a

causa de la experiencia que tuvo en su trabajo anterior, sin embargo, acudir a estas charlas le permitió conocer a otras personas trans con las cuales ahora trabaja independientemente en su gabinete, en este lugar ella comenta que se siente más tranquila y cómoda, no siente que es mal vista o que le tratan de una manera diferente a sus compañeras.

En cuanto a temas de victimización, ella considera no haberlo hecho, pero lo que si asegura es que siente haberse humillado y denigrado con el fin de conseguir un trabajo para poder sustentarse, ya que al no tener contacto con su familia, sus oportunidades eran muy limitadas y no tenía a quien acudir por ayuda en malos momentos; tuvo que soportar humillaciones, malos tratos, insultos y que la traten como si ella no fuera nada.

Algo más que nos comentó es que situaciones de acoso sexual no las ha experimentado, pero si laboral, el momento en que no te dejan trabajar tranquilamente, cuando la gente esta más pendiente de lo que haces que de realizar sus propias actividades, cuando se ríen, burla, murmuran a tus espaldas, cuando te ignoran, cuando no están dispuestas a ayudarte, todas esas cosas para ella son situaciones de acoso laboral, ya que son estos los detonantes para que ella haya decidido renunciar de varios de los trabajos por los cuales ha pasado hasta ahora que se encuentra laborando independientemente con personas de su misma orientación sexual.

Finalmente, en el tema de estrés laboral, ella no considera haberlo experimentado por su orientación sexual dentro del entorno, sino fuera de él, es decir, lo que le ha ocasionado estrés, es el hecho de no conseguir trabajo por largas temporadas en ningún sitio, ella cuenta que en esta etapa crítica de su vida, si llegó a pensar en la prostitución, sin embargo agradece no haber tenido que llegar a esas instancias porque a pesar de haber tenido muchas experiencias negativas logró conseguir un empleo que le permitió subsistir durante un tiempo.

### **Caso 9:**

Una persona de 29 años que ha estudiado Comunicación Social y se encuentra trabajando en un periódico de la ciudad de Riobamba, vive con sus padres y aporta con los gastos de su hogar. Se identifica como una chica lesbiana y no se considera una activista como tal, puesto que no asiste a plantones ni marchas que exigen la defensa de derechos, argumenta que en muchas de estas marchas la real búsqueda y defensa de derechos se ve

distorsionada por la vaga percepción que tienen muchas mujeres, sobretodo, acerca de lo que de verdad se esta defendiendo, cayendo en comportamientos grotescos y agresivos contra las autoridades y contra la ciudadanía en general. Su activismo ella lo realiza de manera más personal, empezó por su casa dialogando con su familia acerca de las diversidades sexuales, ya que al “salir del clóset” tuvo diversos problemas en su entorno familiar, sin embargo, con los años esta relación ha ido mejorando a causa de sus esfuerzos por hacer que su familia entienda que el hecho de tener una orientación sexual que no esta dentro de los estándares de lo “normal” en la sociedad no está mal ni le hace daño a nadie. De esa forma ella ha logrado tener una relación de armonía con su familia y es su objetivo dentro de la sociedad, fomentar esta armonía a partir del diálogo en todos los contextos de su vida.

De la misma manera reacciona ante los estereotipos de la sociedad, ella comenta que muchas personas piensan que las lesbianas han tomado este camino porque fueron violadas de pequeñas por un hombre, porque son producto de la insatisfacción sexual con los hombres o alguna otra idea que se relacione con el tema sexual. No se detienen a pensar que simplemente tienen gustos y orientaciones totalmente diferentes al de la mayoría de personas y que eso no les hace ni más ni menos que nadie. Por ese motivo, en lugar de confrontar a las personas que de una u otra forma expresa su rechazo por las personas LGBTI en general, ha optado por ignorar los comentarios violentos o grotescos y si en algún contexto ve que tiene la oportunidad de hablar con las personas, lo hace, es decir, lo que pretende es educar a la sociedad, a quienes ve que son más accesibles a una conversación productiva, porque con el resto que se encierra en sus propios ideales erróneos, dice que no se puede hacer gran cosa.

En cuanto al tema de derechos, ella dice conocer los documentos en donde se encuentran establecidos y estipulados estas normativas, la Constitución, el Código de trabajo, legislaciones laborales e incluso menciona una que otra normativa o reglamento interno de cada empresa; sin embargo, no conoce a detalle cada artículo que se encuentra encaminado a proteger a este colectivo de la discriminación laboral, lo que sabe, lo conoce en términos generales. De igual manera sucede con el proceso de denuncia, el conocimiento específico de cada paso que se debe seguir para iniciar un proceso legal por motivos de discriminación laboral, no es de su total conocimiento, asume por tanto que una de las instancias que le pueden ayudar, es la fiscalía, sin embargo menciona que, como en todo proceso, se deben presentar pruebas y en casos de discriminación por

orientación sexual, es difícil conseguir las. Por ese motivo, considera que es importante no solo educar al resto de la sociedad, sino comenzar por una educación propia, en donde las personas que conforman el grupo LGBTI sean los primeros en asesorarse y saber que cuales son sus derechos y deberes en este contexto y luego interceder en la educación de la sociedad en general, ella menciona que sí cada persona no conoce a que tiene derecho y cual es su deber, difícilmente se puede “defender” algo y muchos menos erradicar una problemática de esta naturaleza que se ha hecho presente por años en nuestra sociedad.

#### **Caso 10:**

Una persona de 27 años que no ha cursado estudios universitarios y se desempeña como estilista profesional, pues tuvo la oportunidad de viajar a otro país a prepararse en “Alta Peluquería” en lo cual se ha llevado desempeñando durante ocho años, posee su local propio llamado “Stylos Monroe” y por tal motivo es el sustento económico principal del lugar en donde vive.

El se identifica como una persona gay “transformista”, menciona que no se considera una persona trans porque el no vive su vida como una mujer y no tiene ningún interés en llevar su vida de esa manera, sin embargo él se involucra mucho en el arte del transformismo lo cual le ha permitido llegar a ser la reina actual del colectivo LGBTI.

Por otro lado, él no se considera una persona activista, menciona que se encuentra en la lucha, tratando de enfocarse en que las chicas trans tengan mayor visibilización dentro de la sociedad. Lo que él desea es que, a través de su reinado LGBTI, se pueda llegar a acuerdos con la prefectura del Azuay para generar mayor tolerancia y respeto, específicamente a la comunidad trans, ya que ellos son víctimas de la discriminación más violenta dentro del colectivo LGBTI, el comenta que, a pesar de que no se considera una chica trans, está representando a una y por ese motivo su enfoque esta más centrado en ellas. Frente a esto, la Alcaldía y la Prefectura ha mostrado apertura al diálogo, hace apenas un mes, gano su reinado y fue entonces que estableció contacto con estas dos entidades gubernamentales para llevar a cabo un plan de trabajo que más adelante si llega a tener el apoyo pertinente y se lleva a cabo, se hará saber, es un trabajo bastante ambicioso y enriquecedor para la población LGBTI.

En cuanto al tema de prejuicios o estereotipos sociales, él cuenta que, hoy por hoy, lo percibe de la manera más positiva posible, menciona que el acepta una crítica o

comentario dependiendo de quien venga, es decir, intenta ser lo más pacífico y pasivo, aceptando estas críticas constructivas, mientras que aquellos comentarios que destruyen su integridad las desecha o las ignora. Sin embargo, existen ciertas cosas que efectivamente le han llegado a afectar, pero para sobrellevar esas situaciones, él menciona que basa su vida en el hecho que debemos ser “bañados en aceite”, lo que quiere decir que, cualquier situación mala por la cual estemos pasando nos debe “resbalar”, menciona que si él se pone a sufrir por lo que la sociedad piensa de él y a ser complaciente con todo el mundo, jamás llegaría a ser feliz y viviría reprimido; él por su parte, toma las críticas constructivas y las usa para su crecimiento personal.

Al tratar el tema de derechos frente a situaciones de discriminación laboral, él menciona que, como todos los demás ciudadanos poseemos exactamente los mismos derechos, tanto en lo social como en laboral; por esa razón, no deben ser minimizados ni excluidos porque poseen los mismos derechos que las personas heterosexuales, sin embargo, él no se encuentra totalmente mezclado en el tema de derechos puesto que nunca ha practicado el activismo y nunca ha llegado a recurrir a medidas legales por ninguna situación, por tanto no conoce el procedimiento legal para levantar una denuncia por motivos de discriminación laboral; sin embargo, por el reinado que esta cursando este año, está intentando involucrarse más en el tema de derechos y empoderamiento de las personas LGBTI.

Como factor detonante de la causa de discriminación laboral, a pesar de tener los mismos derechos que la población heterosexual, menciona que podría ser, porque su orientación sexual es muy distinta a lo que esta “bien visto” dentro de la sociedad en general, la gente piensa que porque poseen una diferente orientación sexual, son menos sin darse cuenta que pueden llegar a desempeñar muchas labores como todo el resto de la población, él dice que “tener diferente orientación no me hace menos que nadie, ni hace a nadie menos que yo, todos somos iguales y tenemos muchas capacidades que pueden ser aprovechadas en el campo laboral”. También dice, muchas personas piensan que por el hecho de ser gays, lesbianas, etc., no pueden desempeñarse en diversas áreas laborales, sin embargo hay personas de la comunidad que son doctores, abogados, ingenieros, entre muchas otras profesiones, pero ya al entrar en campo laboral, la gente les cierra mucho las puertas para poder ejercer sus carreras. En relación a las chicas trans, él comenta que la gente tiene la idea de que ellas solamente pueden llegar a ejercer en el campo de la prostitución o a lo mucho aspirar a trabajar en un gabinete de belleza, él se siente

orgullosos de su profesión pero no todas las personas de la comunidad LGBTI se desempeñan en lo mismo y merecen la oportunidad de demostrar de lo que son capaces.

En cuanto a la libre expresión de su orientación sexual dentro de todos los contextos de su vida, él dijo que lo hace con total libertad y se expresa como realmente es, sin tener que cohibirse en ningún sitio; sin embargo, comenta que existe casos como de los bisexuales que se guardan o a su vez, llegan a hacer cosas que realmente no desean, por ejemplo, el tener que casarse, tener hijos y formar una familia, existen personas bisexuales que lo hacen por complacer a su familia o por temor a los comentarios de su entorno.

Referente a alguna experiencia de discriminación laboral a causa de su orientación sexual, menciona que en la mayoría de los casos se le han abierto las puertas, que ha tenido muchas oportunidades de crecimiento laboral, llegando a trabajar en muchas cosas que él no se habría imaginado, ya que él considera que los gays tienen cierto sexto sentido para algunas cosas como lo que es decoración y belleza y que finalmente le llevaron a tener su propio negocio y esto le ha permitido tener mayor estabilidad económica y la ventaja de ser su propio jefe y manejar su negocio en la forma que a él le gusta sin tener que estar bajo las ordenes de alguien más; sin embargo, en cierto momento de su vida tuvo que experimentar una situación de acoso sexual en uno de sus trabajos, donde la persona que era su jefe, llegó a pedirle un favor sexual a cambio de algún beneficio laboral, a causa de esto, él se vio obligado a renunciar a dicho trabajo ya que al ser su jefe el autor de este acoso, él sintió que no tenía oportunidad de ganar si tomaba alguna medida legal, además de que para presentar una denuncia de esta clase se necesitan pruebas y esto es algo difícil de conseguir, frente a ello él menciona que se podrían apoyar en las asociaciones de colectivos, que de una u otra manera están más al tanto de cómo actuar en estos contextos, a más de ello es importante educar a la sociedad e inculcar valores a todas las personas, sobretodo el respeto y aceptación, hacia uno mismo y los demás; sin embargo, a pesar de todo lo que vivió en este trabajo, él toma esta situación de una forma positiva, porque le ayudo a independizarse laboralmente y buscar su propio medio para obtener ingresos económicos haciendo lo que le gusta, actualmente lleva 8 años desempeñándose de manera independiente en su negocio.

En otros contextos a más del laboral, él ha sentido discriminación social, específicamente cuando ha querido arrendar algún sitio para vivir, cuenta de una ocasión en la que por su apariencia física, ya que tenía el cabello largo en ese entonces, una señora le negó la

oportunidad de arrendar ese sitio, u otra ocasión donde, ya estando con las cosas en ese departamento el señor se opuso a que haga uso del lugar, sin embargo, él ya tenía un documento firmado y gracias a eso, pudo quedarse el año que se había acordado en este documento. También llegó a contar una experiencia como “transformista” en el que había acudido a comprar un vestido para uno de sus eventos, y la señora de la tienda le dijo que no tenía vestidos para hombre, que los diseños eran específicamente hechos para una mujer. Sin embargo él las ha tomado como cosas sin importancia que no le han llegado a afectar realmente.

Él menciona que para poder sobrellevar estas situaciones negativas de una buena manera es necesario tener una autoestima bastante alto para no permitir que alguien lo humille o le llegue a hacer sentir mal, por el contrario, hasta el día de hoy él dice que todo lo que se ha propuesto lo ha logrado cumplir. Sin embargo, al inicio cuando empezó a hacer evidente su orientación sexual, las cosas para él eran diferentes, primero porque estaba dentro del mundo del espectáculo por lo cual estaba centrado en cubrir las expectativas de su público y esto le generaba miedo a las críticas que podría recibir; es por ello, que llegó a un punto en el que se cansó y dijo “basta” y a partir de allí empezó a hacer lo que a él le hacía feliz y no lo que el público esperaba de él. Al transcurrir el tiempo él aprendió a darse cuenta cuales eran las cosas que le aportaban de manera positiva a su vida y cuales no y gracias a eso dejó de lado todo lo que provocaba que se reprima y empezó a ser una persona libre, alguien capaz de enfrentarse a cualquier problema o adversidad que se le presente en su diario vivir, especialmente como miembro del colectivo LGBTI. A pesar de ello, él está consciente de que nadie tiene derecho a juzgarlo ni cuestionarlo, excepto Dios porque él es el único que sabe cómo y por qué hace las cosas.

Referente a la experiencia interna a nivel psicológico de todas estas experiencias, él comenta que en cierto momento si llegó a sentirse afectado, sentía frustración, que había decepcionado a su familia, que no era el chico que su familia esperaba que sea; pero él dice que desde su adolescencia, tuvo una base muy firme de su personalidad y sobretodo de su ego, este ego junto con la voluntad y las ganas fueron las que lo llevaron a ir escalando y avanzando en cada cosa que él quería hacer, en lugar de hundirse por no cubrir las expectativas de su entorno específicamente de su familia. Él se convenció a sí mismo que es capaz de hacer lo que él se propusiera mientras actúe como una persona de bien, porque cada uno decide si hace las cosas bien o mal, y él considera que jamás ha

llegado a hacerle un daño a alguien por el hecho de ser gay, es decir, ahora con la aprobación del matrimonio igualitario, él cuenta que ha cuestionado a muchas personas acerca de si se sienten afectados por el hecho de que dos personas del mismo sexo se casen, sobretodo a sus clientes o conocidos, a lo cual a recibido respuestas muy afirmativas, acerca de que cada quien puede hacer con su vida lo que le plazca mientras no dañe a nadie más.

Dentro del contexto de haber recibido ayuda o apoyo por parte de alguna organización o asociación de personas LGBTI, él menciona que a más de no formar parte de ninguna organización, no ha recibido apoyo ni nada por parte de las mismas, que quizás si hay mucha gente que ha recibido ayuda de estas fundaciones o asociaciones, pero por su parte lo que ha logrado lo ha hecho de manera independiente. Sin embargo, tiene la idea de formar una organización de personas LGBTI, pero es algo que lleva tiempo y apenas hace un mes ganó la elección de Reina LGBTI, y fue a partir de ello que surgieron estas propuestas e ideas, para lo cual él esta intentando asesorarse en el tema de derechos sobretodo, porque es algo básico y fundamental al momento de establecer y formar movimientos u organizaciones que amparen a las personas que frecuentemente son víctimas de la vulneración de sus derechos. Algo más que el enfatiza, es que su objetivo como reina se va a centrar más en trabajar primero con la misma población LGBTI puesto que dentro del colectivo existe mucha discriminación entre ellos, ya sea por como se ven físicamente, por donde trabajan, o cualquier otro aspecto; entonces, el dice que si no existe aceptación y amor propio, no se puede esperar que el resto de las personas lo hagan, por tanto la intervención vendría desde adentro para de ahí poder luchar por la aceptación y respeto por parte de la población en general.

Dentro del tema de estrés laboral, él responde que sí lo ha experimentado, por el hecho de no poder expresarse tal y como es, lo cual genera desmotivación dentro de los trabajos. Este factor de estrés en determinado momento, a él si lo llevó a buscar ayuda psicológica pero más que por el factor laboral, fue por el entorno familiar; este psicólogo le ayudó mucho a aceptarse a sí mismo, porque el vivía pendiente de lo que los demás pensaban de él y de satisfacer al resto primero antes que él mismo sentirse bien con lo que hacía.

Al hablar del tema del transformismo, él cuenta que esto surgió hace alrededor de 5 años con el afán de experimentar nuevas cosas, él sentía que tenía una mujercita reprimida dentro de sí y quería sacarla a relucir; el detonante principal, se dio por un chiste entre

amigos y a partir de ello le fue dando vida al personaje de Sara, que es el nombre que usa para referirse a la chica que es cuando se transforma, él menciona que esta chica ha sido muy bien aceptada, porque lo que ha intentado transmitir como esta persona ha sido bastante aceptado dentro de la sociedad, él menciona que esto ha sido porque “como te ven te tratan”. Él menciona que, Sara en sus inicios era totalmente diferente a la Sara que es hoy por hoy; esto porque, en un inicio cuando ella salía, experimentó muchos factores de acoso en la calle, pero al pasar el tiempo ha ido marcando y ganándose el respeto de todos, ya que ella sale únicamente cuando se apagan las luces y hay algún evento; actualmente, Sara es muy respetada y aceptada como reina LGBTI, esto genera en él un sentimiento de satisfacción personal porque cuando él se transforma, su cambio no es solo físico, sino también a nivel comportamental, a más de ello, cuenta que ha sentido mayor aceptación siendo Sara, que siendo un hombre gay.



# UNIVERSIDAD DEL AZUAY 50 AÑOS

---

## **Discriminación Laboral:**

Experiencias y estrategias de  
enfrentamiento de la población  
LGBTI.

---

## RESUMEN

---

El grupo LGBTI ha sufrido numerosas formas de discriminación, especialmente, la de tipo laboral. Muchos miembros de este grupo han sido excluidos de varios de los procesos de Gestión de Talento Humano dentro de las empresas del país, siendo esta una violación a sus derechos laborales.

Para poder evidenciar esta problemática, se buscó conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral; primero, se definió la población mediante el método de la Bola de Nieve; segundo, se identificaron las experiencias de discriminación vividas por las personas del grupo LGBTI y las estrategias de afrontamiento que tomaron al respecto mediante una entrevista semiestructurada. Para el análisis de resultados se transcribieron las entrevistas y luego se realizaron dos categorizaciones (abierta y axial), lo cual ayudó a estructurar el informe de resultados, cubriendo así los objetivos; finalmente, se desarrolló un artículo científico donde se sintetizó toda la información recolectada de la investigación.

**Palabras clave:** Activismo, discriminación laboral, diversidades sexuales, estereotipos, estrategias de afrontamiento, orientación sexual

## ABSTRACT

The LGBTI group has suffered numerous forms of discrimination, especially in the workplace. Many members of this group have been excluded from several of the Human Talent Management processes within companies in the country, this being a violation of their labor rights. In order to demonstrate this problem, this work sought to determine the experiences and strategies related to coping with situations of labor discrimination. First, the population was defined by the Snowball method. Second, the situations of discrimination experienced by people of the LGBTI group and the coping strategies they took in this regard were identified through a semi-structured interview. For the analysis of results, the interviews were transcribed and then two categorizations (open and axial) were performed. This helped to structure the results report, thus covering the objectives. Finally, a scientific article was developed where all the information collected from the research was synthesized.

**Keywords:** Sexual orientation, labor discrimination, coping strategies, sexual diversities, stereotypes, activism.

# Discriminación Laboral:

## Experiencias y estrategias de afrontamiento de la población LGBTI.

---

### INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral, aplicando entrevistas semiestructuradas y analizándolas cualitativamente mediante codificaciones, tanto abiertas como axiales para su mejor clasificación y comprensión.



Los datos cualitativos se obtuvieron de personas mayores de edad pertenecientes al grupo LGBTI que se encuentren trabajando o que hayan trabajado en algún momento de su vida y además que hayan experimentado situaciones de discriminación laboral. BOLA

En cuanto al contenido de esta investigación, dentro del capítulo 1 se presenta la introducción y el marco teórico que comprenden temas relacionados a la discriminación laboral y al colectivo LGBTI.

En el capítulo 2 se encuentran datos referentes a la metodología, así como el enfoque, el alcance y el corte de esta investigación. También se mencionan las herramientas utilizadas para definir la muestra o población que va a participar en esta investigación, además de los instrumentos para recolectar la información de los participantes. Finalmente, se menciona el procedimiento a seguir paso a paso, para realizar el análisis de resultados y poder estructurar el artículo científico.

En el tercer capítulo se encuentra el informe final de resultados que sintetiza la información codificada anteriormente para obtener una mejor comprensión de cada tema.

En el cuarto capítulo se tiene la discusión.

Finalmente, en el capítulo 5 se ofrece la conclusión y las recomendaciones de este trabajo de investigación donde se responde a las preguntas de investigación y se mencionan las posibles mejores formas de actuar frente a esta problemática.

## **METODOLOGÍA**

Esta investigación se encuentra dentro del enfoque cualitativo porque mediante el mismo, se puede rescatar la subjetividad de las personas y permitirá comprender las verdaderas razones de la preferencia de los individuos por ciertas conductas o estilos de vida (Asencio Calisto, 2006).

Su alcance es exploratorio porque el objetivo es examinar un tema poco investigado del cual existen muchas dudas o quizás no se ha planteado antes, es decir, al revisar la literatura se demostró que solamente hay ideas vagamente desarrolladas relacionadas con el tema de estudio. Por ello se incursionó en el tema de la situación en la que se encuentran actualmente las personas LGBTI respecto a la discriminación laboral, en este caso, existe poca información acerca de experiencias específicas de esta población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de tipo sistemático porque se utiliza ciertos pasos en el análisis de los datos y esta basado en el procedimiento de Corbin y Strauss (2007) puesto que se realizan varias clases de codificaciones como la codificación abierta y la axial que son en las que se ha fundamentado el análisis de los resultados obtenidos en este estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Su seguimiento es de tipo transversal porque los datos han sido recolectados en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La herramienta utilizada para conocer las experiencias y estrategias vinculadas al afrontamiento de situaciones de discriminación laboral fue una entrevista semiestructurada conformada por alrededor de 20 preguntas y tuvo una duración mínima de 30 minutos.

## **RESULTADOS**

Luego de haber realizado el análisis de los datos obtenidos mediante una codificación abierta y una axial de los mismos, a partir de la aplicación de entrevistas a personas de 25 a 41 años, todos activos laboralmente y la mayoría poseen título universitario a excepción de tres personas que únicamente han cursado el bachillerato, se obtuvieron los siguientes resultados:

### **Discriminación al colectivo LGBTI**

La sociedad toma diversas y variadas posturas frente al grupo LGBTI, por ejemplo, en el caso de las personas gays y transexuales se piensa que ellos únicamente tienen oportunidad de trabajar en actividades relacionadas con la moda o con la belleza como si no tuvieran las competencias de desempeñarse en otras áreas. Otro es el caso del lesbianismo, hay muchas mujeres que prefieren seguir en la clandestinidad por temor a la reacción de la sociedad hacia ellas.

Algo más que sucede con la población transexual es el fuerte rechazo hacia su apariencia física y que también son relacionadas con trabajos como la prostitución, lo cual en parte es cierto porque para este grupo no existen muchas oportunidades en el mercado laboral y por ese motivo recurren a estas actividades.

En cuanto a la discriminación social que sufren estos colectivos, muchos mencionan haber experimentado violencias verbales por su orientación sexual, dificultad para arrendar sitios donde vivir por su apariencia física, desaprobación de personas para adquirir prendas de vestir del sexo opuesto al propio en el caso de los transformistas y transexuales e incluso reacciones de rechazo ante la presencia de personas del grupo LGBTI, específicamente hacia las personas transexuales.

Ya centralmente, al hablar sobre la discriminación laboral por orientación sexual, hay quienes han recurrido a renunciar frente a situaciones discriminatorias, a otros se les ha negado la paga de sus liquidaciones, también están quienes han sufrido despidos intempestivos, los casos en que se les ha impedido postular para determinado trabajo por su apariencia física o a quienes se les ha impedido recibir promociones o ascensos en sus puestos de trabajo.

Sin embargo y en buena hora, hay quienes no han tenido problema de sufrir discriminaciones laborales pero esto porque no han hecho visible su orientación sexual.

O A su vez, hay quienes en lugar de recibir discriminaciones, se le han abierto las puertas en muchos lugares.

En factores de explotación y estrés laboral hay ocasiones en las que alguien está pasando por alguna necesidad económica y abusan del tiempo de los demás, les hacen trabajar más tiempo del legalmente establecido sin reconocimiento monetario. Estas situaciones pueden desencadenar en estrés laboral generando frustración en las personas que pasan por estas experiencias; aunque hay quienes comentan que han sufrido estrés más por el hecho de no conseguir trabajo o no poder expresarse libremente tal y como son en el contexto laboral.

Referente a situaciones de acoso laboral es un mal que siempre va a estar presente en los trabajos, por ejemplo, cuando se ríen o se burlan a sus espaldas o incluso de frente, cuando les ignoran y no existe trabajo en equipo. Por otro lado, en cuanto al acoso sexual, muchos no lo han experimentado, sin embargo hay quienes han tenido que escuchar comentarios fuera de lugar de su vida íntima, insinuaciones extrañas como para comprobar si la persona es o no gay o lesbiana, preguntas acerca de su vida privada y sus relaciones e incluso propuestas de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.

Todas estas situaciones de discriminación dentro y fuera del ámbito laboral pueden haberse dado porque existen modelos heteronormados de comportamiento dentro de la sociedad que las personas LGBTI no cumplen ya que no se encuentran dentro de esta supuesta “normalidad”; también porque a la sociedad ecuatoriana le falta mucha educación ya que vivimos aun en un país machista donde la gente es muy tradicionalista, misógina, conservadora y muy católica.

Otra causa posible puede ser la propia ignorancia sobre sus propios derechos y deberes laborales lo cual les impide poder defenderse o lograr erradicar una problemática tan histórica como es la discriminación al colectivo LGBTI.

### **Derechos y Normas Legales ante Discriminación Laboral**

Hay quienes conocen varios de los derechos laborales, que no solo ellos poseen sino que son los derechos que todos tenemos como personas independientemente de la orientación sexual de cada uno, tanto en lo social como en lo laboral. Estos derechos están establecidos en diversos documentos como la Constitución del 2008, la Legislación

Laboral, el Código de Trabajo, la LOEI y demás documentos legales que amparan los derechos de los ecuatorianos.

Sin embargo, a pesar de haber tantos documentos legales disponibles en el tema de derechos, muchos no conocen cuales son sus derechos o el proceso de denuncia a seguir en caso de sufrir una discriminación laboral. Existe una clara confusión del proceso exacto a seguir en caso de demandar una discriminación laboral además de la dificultad para presentar evidencia física del hecho ocurrido. Hay ocasiones en las que las empresas se lavan las manos alegando cualquier otro motivo ante la ley, de esa forma el caso queda impune.

### **Estrategias de afrontamiento**

Para afrontar estas situaciones, los miembros del colectivo LGBTI toman ciertas posturas o comportamientos, por ejemplo, el mostrarse respetuosos y responsables dentro sus trabajos a pesar de seguir recibiendo malos tratos. Por esa razón, son muchos los que al entrar en vida laboral recurren a cohibirse y no expresar su orientación sexual, lo cual es una autodiscriminación pero no les queda otra opción.

Otra medida o estrategia muy común para afrontar la discriminación es el activismo; hay personas que forman parte, son dirigentes o fundadores de organizaciones o asociaciones LGBTI para empoderar, formar líderes, impartir talleres de autoestima, charlas de sexualidad, dar asesorías de derechos, promoviendo la defensa de derechos del colectivo LGBTI. Otros han logrado establecer una ordenanza a nivel cantonal para educar a la sociedad frente a la discriminación laboral por orientación sexual; y finalmente, hay quienes realizan un activismo un poco más reservado, promoviendo la comunicación y el diálogo sano sobre temas que se consideran tabú dentro de la sociedad ecuatoriana.

Sin embargo, con la población transexual, es más delicado el tema del activismo por factores de miedo y temor al asistir a plantones o marchas por los crímenes de odio que se han venido dando en los últimos años.

Otra vivencia difícil para el grupo LGBTI es el poder ser visibles libremente sin ningún problema, pero por sus trabajos y las funciones o el cargo en el que se encuentran es complicado para algunos, sobretodo cuando estéticamente te ves diferente. Por esa razón, muchas personas transexuales evitan los lugares concurridos o los sitios donde

saben que van a ser mal vistas o donde corran alguna clase de peligro e intentan pasar desapercibidas.

Los miembros del colectivo tienen una perspectiva frente a los estereotipos o prejuicios; mismos que están basados en la ética y moral del lugar en donde se encuentran y que por tal razón cada persona debe tener su propio criterio de lo que es bueno y malo. Hay quienes evitan la confrontación o reclamo ya que esto puede incitar a que se genere más violencia, en su lugar la mejor opción que comentan es ser respetuosos pero aunque toman esta actitud positiva mucho siguen siendo víctimas de discriminaciones a diario y por esa razón no hacen visible su orientación, sobretodo en el ámbito laboral.

Un factor positivo que se encontró en la mayoría de casos es el hecho de que actualmente todos mantienen una relación armoniosa con su familia y que mediante el diálogo, se han fortalecido estos lazos, a excepción de las personas transexuales que han expresado que no mantienen contacto con su familia.

Por todo esto, muchos de ellos han experimentado angustia, ansiedad, depresión, frustración y esto ha provocado que unos se sientan limitados para poder desarrollarse profesional y económicamente, se han cuestionado su identidad y orientación sexual e incluso han llegado a humillarse y denigrarse para poder conseguir un trabajo y así sustentarse.

Estas situaciones los han llevado a renunciar a sus trabajos a causa de la discriminación laboral; otros han buscado ayuda psicológica para sobrellevar estas situaciones promoviendo su autoestima y aceptación personal; hay quienes han denunciado el hecho discriminatorio pero con un cierto grado de insatisfacción por los veredictos finales de los jueces; hay otros que han buscado recibir asesorías de derechos y deberes laborales; y lamentablemente, como factor negativo, están quienes no han tomado ninguna medida en casos de discriminación laboral por miedo a ser despedidos o ridiculizados frente a sus compañeros de trabajo.

## CONCLUSIÓN

En conclusión, a partir de la investigación realizada, es posible responder a las dos preguntas de investigación planteadas; en primer lugar, es evidente la situación actual en la que se encuentra este grupo referente a procesos de discriminación laboral, muchos de ellos a pesar de que tienen sus trabajos y su propio sustento económico, han tenido que atravesar por varias situaciones negativas durante su vida laboral, a pesar de que estas situaciones se dan en menor cantidad y con menor gravedad, aun siguen existiendo dentro de la sociedad ecuatoriana; pese a los esfuerzos de muchos, nuestro país sigue funcionando en base a normas morales cristianas o costumbres tradicionalistas que marcan lo aparentemente normal dentro de la sociedad, dejando a todo lo demás como una aberración o algo incorrecto. La segunda pregunta también fue respondida, referente a las experiencias y percepciones de las personas LGBTI que han vivido discriminación laboral y las medidas tomadas al respecto; dentro de este tema se puede asegurar en base a los resultados, que a pesar de la normativa y legislación existente que ampara la defensa de derechos humanos y laborales de los miembros del colectivo y de todas las personas en general, no existe respeto o seguimiento alguno por parte de ciertos miembros dirigentes de diversas empresas. Hay quienes evaden los procesos judiciales manipulando las leyes a su favor y haciendo que los casos de discriminación y las vulneraciones de derechos laborales queden en la impunidad y provocando que cada vez, los miembros del colectivo LGBTI opten por no tomar acciones legales al respecto. Este es el caso de las personas trans, quienes son los que se llevan la peor parte de estos hechos discriminatorios, puesto que son los físicamente más visibles ante la sociedad, se les impide el acceso a trabajos dignos y a remuneraciones justas, eso sin dejar de lado los crímenes de odio de los que son aun víctimas, no solo en Ecuador, sino en toda Latinoamérica; todos estos hechos, han ocasionado que muchos de los que forman parte del grupo LGBTI, opten por mantener sus orientaciones sexuales en secreto, específicamente en el área laboral para de esa manera no poner en riesgo sus trabajos.

Frente a estas situaciones, muchos de ellos han optado por tomar diversas estrategias para afrontar las discriminaciones laborales de las cuales han sido víctimas; por ejemplo las medidas legales, sin embargo, recurrir a esta opción es bastante complicado por la dificultad que representa conseguir pruebas físicas de la experiencia discriminatoria vivida por la persona que esta tomando la decisión de levantar una

denuncia, este es un gran obstáculo que ha llegado a provocar ansiedad, depresión, frustración, entre otras emociones que han afectado a los miembros del colectivo. Por estas situaciones muchos de ellos han decidido evitar la confrontación, para de esa manera no tener que pasar malos ratos con algo que no les va a rendir frutos y en lugar de tomar acción con las personas que son las autoras de las discriminaciones han optado por conseguir ayuda psicológica para poder sobrellevar de mejor manera todas las agresiones de las que han llegado a ser víctimas en la sociedad y en sus trabajos. Las organizaciones o fundaciones LGBTI han sido de gran ayuda en este sentido, ya que muchas de ellas brindan asesorías acerca de sus derechos, la autoestima aceptación de sí mismos, respeto, entre muchos otros temas que les permiten empoderarse y no permitir que la gente los insulte o los trate mal.

En vista de la situación sería oportuno impartir programas de educación masivos mediante los medios de comunicación como la prensa y la televisión para así sensibilizar y educar a la sociedad respecto al tema. Aquí juegan un gran papel los municipios de cada ciudad ya que dentro de ellos se encuentran personas que tienen el poder suficiente para actuar de una manera positiva y a favor de las personas que son víctimas de discriminación laboral.

Finalmente, la discriminación laboral es un mal cultural que ha perdurado por años de años en la sociedad, se han logrado muchos avances en el tema, pero la lucha aun continua y seguirá vigente hasta que se comprenda que todos debemos ser tratados con equidad en todos los contextos, no solo en lo laboral y por tanto, nos merecemos las mismas oportunidades de crecer y desarrollarnos sin ser víctimas de explotaciones o acosos tanto laborales y sexuales. Cuando todas las personas comprendan y estén dispuestas a dar este gran paso al cambio, podremos decir que crecimos como sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

Asencio Calisto, C. P. (2006). *Percepciones sobre la diversidad sexual que tienen estudiantes de la carrera de Obstetricia y Puericultura durante su formación profesional en la Universidad Austral de Chile* (Vol. 1). Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6). (McGraw-Hill, Ed.) México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Huamán Calderón, D. (23 de mayo de 2011). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 30 de mayo de 2019, de Organización Panamericana de la Salud: [http://bvsper.paho.org/videosdigitales/matedu/cam2011/Fuentes\\_informacion.pdf?ua=1](http://bvsper.paho.org/videosdigitales/matedu/cam2011/Fuentes_informacion.pdf?ua=1)

**Tabla 1:**

<b>MATRIZ DE CODIFICACIÓN ABIERTA</b>			
<b>PALABRAS CLAVES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>N. De CASO</b>	<b>CÓDIGO</b>
<b>Información e identificación personal</b>	Tengo 32 años, soy Ingeniero en Marketing y tengo un negocio independiente en Redes de Mercadeo	CASO 1	<b>IIP</b>
	Tengo 35 años, soy Médico y trabajo como Médico Perito de la Unidad de Violencia del Consejo de la Judicatura	CASO 2	
	Tengo 41 años, soy Psicopedagogo y trabajo para el Estado en una escuela pública.	CASO 3	
	Tengo 29 años, soy Licenciada en Artes Visuales y trabajaba como docente en una institución, ahora lo hago de forma independiente desde mi casa realizando trabajos artísticos junto con mi pareja.	CASO 4	
	Tengo 27 años, estudié Comunicación Social y me encargo del manejo de redes sociales y diseño de audiovisuales.	CASO 5	
	Tengo 39 años, no tengo un título universitario, he seguido cursos de cocina y trabajo como auxiliar de cocina en un restaurante.	CASO 6	
	Tengo 25 años, soy Psicólogo y trabajo en un colegio de la ciudad de Cuenca.	CASO 7	
	Tengo 33 años, no poseo un título profesional, he cursado talleres de asesoramiento de imagen y esto me ha permitido trabajar como estilista profesional en una peluquería.	CASO 8	
	Tengo 29 años, estudié Comunicación Social y estoy trabajando en un periódico de la ciudad de Riobamba.	CASO 9	
	Tengo 27 años, no he cursado estudios universitarios, pero me fui a otro país a prepararme en Alta Peluquería, soy Estilista Profesional.	CASO 10	
<b>Rol económico dentro del hogar</b>	Los gastos en mi hogar son compartidos con mi pareja.	CASO 1	<b>REDH</b>
	Los ingresos económicos no siempre han dado total abasto a mis necesidades, especialmente cuando era estudiante, actualmente me encuentro mucho más estable	CASO 1	
	Vivo solo y soy económicamente independiente.	CASO 2	
	Vivo con mi madre y soy el sustento económico de mi casa.	CASO 3	
	Vivo con mi pareja y entre las dos nos dividimos los gastos de la casa.	CASO 4	
	Comparto la vivienda con una persona más y nos dividimos los gastos.	CASO 5	
	Vivo sola y me sustento económicamente a mi misma.	CASO 6	
Vivo con mi familia, no cumplo ningún rol económico en mi casa, solamente asumo mis propios gastos.	CASO 7		

	Vivo sola por tanto los gastos económicos los asumo yo misma porque todo es para mí.	CASO 8	
	Vivo con mis padres e intenta ayudarles con los gastos del hogar.	CASO 9	
	Soy el sustento económico principal del lugar en donde vive.	CASO 10	
<b>Identificación sexual personal</b>	Me identifico como una persona Homosexual.	CASO 1	<b>ISP</b>
	Soy un Homosexual	CASO 2	
	Biológicamente soy intersexual y tengo una orientación sexual gay	CASO 3	
	Soy una chica lesbiana	CASO 4	
	Soy una persona lesbiana	CASO 5	
	Soy una persona transexual	CASO 6	
	Soy un chico Gay	CASO 7	
	Soy una mujer transexual	CASO 8	
	Soy una chica lesbiana	CASO 9	
	Soy una persona gay "transformista", no soy transexual porque no me siento mujer, ni llevo mi vida como una, solamente estoy involucrado en el arte del transformismo lo que me ayudó a ser la actual Reina LGBTI.	CASO 10	
<b>Prácticas o acciones activistas</b>	Me considero un activista porque coordino, mediante la fundación "Verde Equilibrante", la formación de líderes y desarrollo de liderazgo en las personas, además de la defensa de la igualdad de los derechos del colectivo LGBTI.	CASO 1	<b>PAA</b>
	Soy el creador y dirigente de la Fundación "Verde Equilibrante", que me ha ayudado a empoderarme a mi mismo y ayudar a los demás a hacerlo.	CASO 1	
	Soy un activista porque el hecho de ser visible en una ciudad como Cuenca requiere de un empoderamiento y conocimiento para sobrellevar esta situación.	CASO 2	
	El viajar a Chile me ayudó a conocer mejor el activismo LGBTI y a partir de allí me sentí más cómodo al expresarme libremente en la sociedad.	CASO 2	
	Al regresar de Chile me integré a "Verde Equilibrante", posteriormente me desvinculé y fundé la organización "Cuenca Inclusiva", que fue la primera organización legal en Cuenca.	CASO 2	
	Yo practico el activismo desde el 2012, fue por esas épocas que junto con otros compañeros logramos establecer una ordenanza a nivel cantonal para empoderar y educar a otras personas en el tema de discriminación laboral por orientación sexual.	CASO 2	
Luego de establecer la Ordenanza Cantonal, nació "La Red LGBTI del Azuay"	CASO 2		

Soy un activista porque llevo años luchando por la defensa de derechos LGBTI y de mujeres frente a las discriminaciones que puedan sufrir.	CASO 3
Yo formo parte de varias organizaciones como "Tertulias" para personas intersex, "Silueta Cuenca LGBTI" Y el Observatorio de Derechos Humanos LGBTI del Azuay.	CASO 3
Yo quiero ayudar al resto de personas a que no tengan que padecer o sufrir de la misma manera que él.	CASO 3
He acudido a marchas y medios de comunicación, como la televisión.	CASO 3
Me considero una activista porque manejaba un colectivo "LBT" (lesbianas, bisexuales y transexuales), donde se impartían clases de sexualidad, empoderamiento LGBTI, asesorías de derechos y demás actividades.	CASO 4
A pesar de haberme cambiado de ciudad de residencia, aun mantengo contacto con las chicas que forman parte de este colectivo.	CASO 4
En el colectivo hacíamos encuentros deportivos, trabajábamos en la autoestima y empoderamiento de las chicas, al igual que temas de alcoholismo y drogadicción.	CASO 4
He tenido la oportunidad de dar charlas, ponencias y seminarios en diversas universidades, colegios y también se los ha impartido a personal de áreas públicas.	CASO 4
Cuando era estudiante universitaria, era mucho más liberal, asistía a marchas, plantones, medios de comunicación y no me afectaba que todo el mundo conozca mi orientación sexual.	CASO 4
Luego de varios años seguí haciendo activismo pero de una manera más cautelosa.	CASO 4
Me considero activista porque intento que los temas tabús sean hablados y que las personas dejen los prejuicios de lado, estableciendo un diálogo sano con los todos los que me rodean.	CASO 5
No formo parte de ninguna organización o fundación LGBTI, sin embargo intento fomentar una cultura de tolerancia en las sociedades con las que me encuentro en mis viajes.	CASO 5
Mi objetivo es realizar un taller en Cuenca acerca de las leyes que defienden al colectivo LGBTI y a la población en general, de situaciones discriminatorias.	CASO 5
Disfruto mucho de hablar de mi sexualidad y de la problemática que representa hoy en día en una sociedad tan conservadora como la cuencana, intento que se dialogue dentro del círculo familiar y se eviten así, los casos de violencia intrafamiliar causados por orientación sexual.	CASO 5

Me siento una activista pero no en su totalidad, porque a veces siento miedo de asistir a plantones o marchas a favor de la comunidad LGBTI porque hay muchos crímenes de odio en contra de la población trans.	CASO 6
Mi activismo lo realizo de una forma diferente; brindando apoyo moral a las personas que forman parte del grupo LGBTI, específicamente a la población trans.	CASO 6
No me considero activista porque no asisto a marchas o plantones del colectivo, tampoco pertenezco a ninguna asociación o fundación de personas LGBTI	CASO 7
Cuando se presenta la oportunidad, intento defender los derechos, no solo de las personas LGBTI, sino de toda persona que sea víctima de vulneración de sus derechos.	CASO 7
No me considero activista pero no porque no desee serlo, sino que siento mucha presión social al hacerlo y hay veces en las que me llego a sentir más atacada en los lugares a los que asisto, sobretodo en eventos de masiva concurrencia.	CASO 8
He optado por pasar desapercibida y no practicar el activismo para evitar cualquier reacción negativa de las personas de mi entorno.	CASO 8
No me considero una activista porque no asisto a plantones ni marchas ya que en estos eventos la real búsqueda y defensa de derechos se ve distorsionada por la vaga percepción que tienen muchas mujeres de lo que verdaderamente se esta defendiendo, teniendo comportamientos grotescos y agresivos.	CASO 9
Mi objetivo dentro de la sociedad es fomentar esta armonía a partir del diálogo en todos los contextos de mi vida.	CASO 9
Lo que pretendo es educar a la sociedad, especialmente a quienes son mas accesibles al diálogo, porque con las personas encerradas en sus ideales retrógradas no se puede lograr gran cosa.	CASO 9
No me considero un activista pero estoy intentando enfocarme en que las chicas trans tengan mayor visibilización dentro de la sociedad.	CASO 10
Mediante mi reinado quisiera poder llegar a acuerdos con la Prefectura del Azuay para promover la tolerancia y respeto, sobretodo a la comunidad trans.	CASO 10
La Alcaldía y la Prefectura se han mostrado abiertas al diálogo para llevar a cabo un plan de trabajo, que con el apoyo pertinente, más adelante lo daremos a conocer.	CASO 10

	Tengo la idea de formar una organización LGBTI con la ayuda de mi reinado.	CASO 10	
	Mi objetivo como reina, es trabajar primero con la población LGBTI, porque entre nosotros existe mucha discriminación, ya sea por que la apariencia física, donde trabajas u otros factores.	CASO 10	
	La intervención vendría desde adentro para que de ahí podamos luchar por la aceptación y respeto por parte de la población en general.	CASO 10	
<b>Comportamiento personal frente a estereotipos</b>	He aprendido a ignorar los estereotipos y no dejar que me afecten los comentarios negativos de los demás.	CASO 1	<b>CPFS</b>
	Siempre he mantenido actitudes de respeto ante la sociedad, sin embargo aun me siento discriminado por el resto de personas y por esa razón es complicado el ser visibles en todos los contextos.	CASO 1	
	Es necesario que tengamos el empoderamiento y conocimiento suficiente para no permitir que estas situaciones nos afecten o lastimen.	CASO 2	
	Es fundamental que seamos visibles para romper con los estereotipos.	CASO 2	
	Cuando detecto alguna agresión en mi contra primero intento conversar o dialogar con esta persona, intentando no llegar a instancias legales.	CASO 3	
	Siempre he sido una persona bastante pública, que se ha visibilizado y por esa razón la gente ya conoce mi orientación sexual y no la intento ocultar en ningún contexto porque esa es una forma de autodiscriminarse.	CASO 3	
	Con el paso del tiempo he sabido aceptar ciertas situaciones así que hoy por hoy ya no expreso mi orientación sexual dentro del ambiente laboral, sin embargo esta es una forma de autodiscriminarme.	CASO 4	
	Los estereotipos están basados en la ética y la moral del lugar en donde uno se encuentra, yo personalmente me baso en mi propio criterio de lo que es bueno y malo.	CASO 5	
	Los estereotipos para mi son algo que nos enseñaron, pero debemos aprender a desaprender estos factores negativos de la sociedad.	CASO 5	
Ser una chica lesbiana y feminista en una sociedad como la nuestra requiere de tener las ideas sumamente firmes y tomar los comentarios del resto de una manera tranquila, sin caer en comportamientos desafiantes.	CASO 5		

Yo evito mucho las discusiones o reclamos ante cualquier situación discriminatoria porque muchas veces las personas autoras de estas violencias reaccionan de manera mucho más agresiva y esto puede generar un peligro para mí.	CASO 5
Los estereotipos para mí no son relevantes pues yo tengo mis propias ideas y conceptos que me ayudan a convivir en paz con el resto de la sociedad.	CASO 6
Hay quienes intentamos ingresar hacia otras plazas de trabajo y a veces no se nos da la oportunidad y por ello muchas personas trans recurren a la prostitución.	CASO 6
Frente a los estereotipos, pienso que la confrontación no es una buena forma de manejar este tema, porque se incita más a la violencia en lugar de erradicar el hecho discriminatorio.	CASO 7
Considero que la mejor medida frente a los estereotipos es educar a la gente a través de un diálogo sano en el cual se intente fomentar y compartir ideales y filosofías que ayudan a que podamos vivir en paz como sociedad, en donde no solo se practique la tolerancia sino el respeto.	CASO 7
Hay gente que no es abierta al diálogo y a esas personas prefiero ignorarlos, pues para mí es una pérdida de tiempo y energías tratar con personas que simplemente no quieren entender.	CASO 7
Yo pienso que nadie puede ni debe sufrir de discriminación en el entorno laboral, peor aun tratándose de su orientación sexual, ya que no estamos dañando o vulnerando a otras personas.	CASO 7
El colectivo trans siempre es el peor visto dentro de la sociedad.	CASO 8
Frente a los prejuicios de las personas, yo opto por ignorarlos, pues en todo caso, no existen muchas opciones para las personas trans.	CASO 8
La gente no piensa que simplemente tenemos gustos y orientaciones diferentes a las que la mayoría de las personas y eso no nos hace ni más ni menos que nadie.	CASO 9
Yo en lugar de confrontar a estas personas que expresan su rechazo a las personas LGBTI, he optado por ignorar sus comentarios violentos o grotescos, solo si acaso, veo la oportunidad de hablar con las personas lo hago, sino no.	CASO 9
A mí me gustaría poder educar a la sociedad en cuanto a derechos y respeto a los LGBTI.	CASO 9

	A los prejuicios yo los tomo de la manera más positiva posible, acepto las críticas o comentarios dependiendo de quien venga e intento ser lo más pacífico y pasivo posible; me quedo únicamente con las críticas constructivas y aquellos comentarios que destruyen mi integridad los ignoro.	CASO 10	
	Existen ciertas cosas que efectivamente, me han llegado a afectar, por esa razón actualmente baso mi vida en el "debo ser bañado en aceite" y de esa forma cualquier situación mala por la cual este pasando me resbala y la ignoro.	CASO 10	
	Uso las críticas constructivas para mi crecimiento personal.	CASO 10	
	Tener diferente orientación no me hace menos que nadie ni hace a nadie menos que yo, todos somos iguales y tenemos muchas capacidades que pueden ser aprovechadas en el campo laboral.	CASO 10	
	Nadie tiene derecho a juzgarme ni cuestionarme acerca de mi orientación sexual excepto Dios, él es el único que sabe cómo y porqué hace las cosas.	CASO 10	
	Si no tenemos amor propio ni aceptación de uno mismo, no podemos esperar que el resto de las personas lo hagan.	CASO 10	
<b>Comportamiento de la sociedad frente a estereotipos</b>	Hay muchas personas que no aceptan las relaciones homoparentales y nos dificultan muchas cosas, como por ejemplo el poder arrendar un sitio para vivir.	CASO 1	<b>CSFE</b>
	A veces me siento limitado o imposibilitado porque hay personas que me miran de manera extraña o despectiva.	CASO 1	
	Sobre nosotros los gays y los transexuales recae un estereotipo muy marcado en la sociedad, la gente piensa que solo podemos ser peluqueros o que solo sabemos de moda y nos categorizan hacia una sola profesión o actividad.	CASO 2	
	He experimentado cierto nivel de incomodidad cuando paso junto a un grupo de varones en mi trabajo porque me miran raro, se burlan y se ríen.	CASO 2	
	Existe gente con la que no funcionan los diálogos referentes al tema y es en este punto en el que entran las leyes.	CASO 3	
	El lesbianismo es bastante complejo porque aunque, aparentemente, existe mayor aceptación y tolerancia, aun existen personas (mujeres) que prefieren seguir en lo clandestino, ocultando su identidad y por ese motivo se complica el trabajar con chicas lesbianas y poder ayudarlas.	CASO 4	

Sobre las personas trans, al ser visibles en la sociedad, tenemos fuertes factores de discriminación contra nosotros.	CASO 4
La sociedad cuencana tiene una cultura sumamente religiosa y las personas se basan en el sermón religioso y su moral está establecida únicamente en base a estos factores.	CASO 5
Hay muchas personas que piensan que si uno tiene una orientación sexual diferente a la de la mayor parte de la gente "Diosito nos va a castigar".	CASO 5
Me he sentido incomoda porque la gente me mira de una manera extraña cuando expreso mi afecto hacia mi pareja.	CASO 5
Existe mucho rechazo hacia nuestra estética e incluso hay personas que reaccionan de una manera extremadamente negativa cuando yo me encuentro cerca.	CASO 6
Un prejuicio muy marcado para las personas trans es el que, "toda persona trans es estilista o es trabajadora sexual", pero esto pasa porque a veces no nos dan más oportunidades ni plazas de empleo.	CASO 6
Nuestra sociedad está muy cerrada a una falsa moral religiosa que se ha venido fomentando por muchos años.	CASO 7
No le hacemos daño a nadie, es únicamente la incomodidad de las personas que tienen ideas retrógradas acerca de estos temas.	CASO 7
Los adultos mayores, suelen sorprenderse con tan solo vernos, como si fuéramos unas malas personas o algo parecido.	CASO 8
La gente tiene temor a enfrentar una realidad diferente a la que "normalmente" se ve en las calles y se asustan o reaccionan violentamente y si tienen la oportunidad de decir alguna obscenidad es mejor.	CASO 8
La gente tiene la percepción de que el hecho de que una persona trans trabaje en cierto lugar significa una pérdida de clientes para el establecimiento, cosa que a veces si sucede, porque la sociedad tiene un pensamiento retrógrada y cerrado.	CASO 8
Las personas no ven que también buscamos como ganarnos la vida honestamente y no recurriendo a la prostitución como la mayor parte de la gente piensa.	CASO 8
La sociedad piensa que una chica trans únicamente puede recurrir a vender su cuerpo a cambio de un poco de dinero pero existen personas que están muy capacitadas y formadas académicamente para ejercer puestos importantes en el mercado laboral.	CASO 8

	Lo primero que hace la gente al ver a una persona trans es murmurar, asustarse, burlarse e incluso violentarnos física o verbalmente, por tal razón me siento un tanto cohibida en la sociedad.	CASO 8	
	Las personas piensan que las lesbianas hemos tomado este camino porque fuimos violadas de pequeñas por un hombre.	CASO 9	
	La gente piensa que porque poseemos una diferente orientación sexual somos menos, sin darse cuenta que podemos llegar a desempeñar muchas labores como el resto de la población.	CASO 10	
	Hay personas que piensan que por el hecho de ser gays, lesbianas, etc., no podemos desempeñarnos en diversas áreas laborales; pero hay muchas personas del colectivo que son doctores, abogados, ingenieros, entre muchas otras profesiones.	CASO 10	
	La gente nos cierra mucho las puertas para poder ejercer las carreras.	CASO 10	
	La gente tiene la idea de que solamente podemos llegar a ejercer en el campo de la prostitución o a lo mucho, aspirar a trabajar en un gabinete.	CASO 10	
	En un inicio, para mi fue complicado, porque estaba en el mundo del espectáculo y debía cumplir las expectativas de mi público.	CASO 10	
<b>Comportamientos dentro del entorno laboral</b>	En lo laboral, siempre me he mostrado como una persona responsable y he recibido malos tratos.	CASO 1	<b>CDEL</b>
	Los directores y directoras de mi trabajo han llegado a pedirme consejo o que de charlas sobre el tema de género, diversidades; pero, con el cambio de autoridades las cosas han cambiado ya que muchas personas coinciden que el nuevo director es homofóbico, misógino y que ha expresado su rechazo a la población LGBTI.	CASO 2	
	A pesar de que no he tenido problema con mis jefes, son los padres los que pueden llegar a limitar el contacto que se tiene con los estudiantes.	CASO 4	
	Al entrar en vida laboral he tenido que cohibirme mucho, esto para mi fue como un retroceso a como yo era antes, ya no daba mi nombre en entrevistas, tenía que tapar mi identidad, a pesar de que sabía que esconder mi orientación sexual esta mal.	CASO 4	
	Pienso que mi actual trabajo me fue otorgado porque la mayoría de mis compañeras son mujeres y no es un puesto en el que tenga que estar en constante contacto con los clientes del lugar.	CASO 6	
	No me han dado la oportunidad de escalar o desarrollarme dentro de mi trabajo.	CASO 6	

	En un trabajo me excluían de mis actividades laborales normales y no me dejaban participar mucho	CASO 6	
	En mi actual trabajo me encuentro estable, sin embargo, a pesar de mis esfuerzos no he sido ascendida de puesto solo me dieron un leve incremento de mi sueldo y nada más hasta la fecha.	CASO 6	
	Asistir a unas charlas LGBTI me ayudaron a conocer más personas trans, las que ahora son mis compañeras de trabajo en nuestro gabinete.	CASO 8	
	Los gays tenemos un sexto sentido para cosas como la decoración y la belleza y esto me llevo y me ayudó a tener mi negocio propio.	CASO 10	
<b>Derechos y Leyes para discriminación laboral</b>	Existe un artículo sobre la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género, donde se menciona que para levantar una denuncia se puede acudir a la fiscalía, a un UPC cercano o a la defensoría del pueblo.	CASO 1	<b>DLDL</b>
	En la Constitución existen artículos que amparan la no discriminación por motivos de orientación sexual.	CASO 2	
	Yo sé que tengo derecho a la estabilidad laboral, derecho a tener una convivencia de paz y a estar en un espacio armónico, debo tener un sueldo justo, permisos para vacaciones y por enfermedad.	CASO 3	
	Tengo derecho a recibir reconocimientos salariales establecidos en el Código de Trabajo y demás documentos legales.	CASO 3	
	Tengo derecho a demandar a la o las personas que lleven a cabo acciones discriminatorias en el ambiente laboral.	CASO 3	
	Todos poseemos los mismos derechos estipulados en la Constitución, esos derechos son los que nos amparan a todos, especialmente cuando se trata de discriminación laboral	CASO 4	
	No conozco mucho sobre el tema de derechos y leyes pero busqué asesorarme al respecto en mi paso por Perú, sin embargo no fui atendida oportunamente y en Ecuador no he buscado aún este tipo de asesorías.	CASO 5	
	No he recibido una asesoría adecuada al respecto, pero sé que existen artículos en la Constitución que nos amparan en estos casos, sin embargo, no conozco a detalle lo que dice cada uno de ellos.	CASO 6	
Sé que existen muchos documentos legales como la Constitución ecuatoriana, el Código de Trabajo, la Legislación Laboral, la LOEI y varias ordenanzas relacionadas a la discriminación laboral, además de muchos otros documentos donde se establece que la orientación sexual no debe ser motivo de despido, ni de obstrucción de oportunidades a las personas del colectivo LGBTI.	CASO 7		

	No poseo gran conocimiento en el tema, solo sé únicamente lo básico y lo que veo en redes sociales o en televisión.	CASO 8	
	Tengo derecho a ser respetada aunque mi orientación sexual sea diferente, tengo derecho a acceder a trabajos de forma igualitaria que el resto de la población sin que esto se vea afectado por como me veo físicamente.	CASO 8	
	Conozco documentos en donde están establecidos las normativas acerca de discriminación laboral, como la Constitución, el Código de Trabajo, Legislaciones laborales e incluso varias normativas o reglamentos internos de cada empresa.	CASO 9	
	No conozco a detalle cada artículo que se encuentra enfocado en proteger al colectivo LGBTI de la discriminación laboral, lo que conozco lo sé solo en términos generales.	CASO 9	
	Como todos los demás ciudadanos, poseemos exactamente los mismos derechos, tanto en lo social como en lo laboral, por ello no debemos ser minimizados ni excluidos ya que nuestros derechos son los mismos que los que poseen las personas heterosexuales.	CASO 10	
	No me encuentro totalmente mezclado con el tema de derechos ya que nunca he llegado a recurrir a medidas legales.	CASO 10	
	Estoy intentando involucrarme más en el tema de derechos y empoderamiento de las personas LGBTI.	CASO 10	
<b>Proceso de Demanda ante Discriminación Laboral</b>	Podemos levantar una denuncia en la fiscalía, en un UPC o en la defensoría del pueblo.	CASO 1	<b>PDDL</b>
	Se puede acudir a instancias especiales para que se pueda procesar una denuncia.	CASO 2	
	Por trabajar en el Consejo de la Judicatura conozco que, dependiendo de cómo se de la situación, la demanda puede ingresar por la unidad penal, civil o de trabajo y a partir de allí se la procesa.	CASO 2	
	Dentro de una institución educativa, primero se debe poner en conocimiento verbal al centro administrativo, si ellos no hacen nada, se debe plantear una nueva solicitud de queja hacia una instancia distrital, de no haber respuesta, se recurre a instancias zonales y finalmente, si por ninguna de las mencionadas hay respuesta, se procede a acudir a defensorías del pueblo y a la judicatura.	CASO 3	
	Se realiza un acompañamiento a la persona desde las fundaciones u organizaciones LGBTI, luego se acude a la defensoría del pueblo a levantar la denuncia y a partir de allí se inicia todo el proceso.	CASO 4	
	Supongo que para levantar una denuncia se debe seguir el mismo proceso que se sigue en cualquier otro tipo de situación, tener testigos, pruebas y acudir a la fiscalía a dar testimonio del hecho ocurrido.	CASO 5	

	No conozco que podría hacer en caso de sufrir alguna situación de discriminación laboral, lo único que se es que puedo acudir a una defensoría del pueblo, pero el proceso en su totalidad no lo conozco.	CASO 6	
	Podemos acudir a instancias como la fiscalía o cualquier otra institución que apoye a la comunidad LGBTI.	CASO 7	
	El proceso de denuncia no lo conozco bien, yo supongo que acercándome a la fiscalía me pueden ayudar en caso de vivir una discriminación laboral.	CASO 8	
	No conozco todo el procedimiento específico que se debe seguir para iniciar un proceso legal de por motivos de discriminación laboral, yo asumo que una de las instancias que me puede ayudar es la fiscalía.	CASO 9	
	No conozco el procedimiento legal para levantar una denuncia por motivos de discriminación laboral.	CASO 10	
<b>Problema para denunciar</b>	El Talento Humano de las empresas se centra en el hecho de recibir evidencias frente a situaciones de discriminación y eso es algo complicado porque muchas veces existen amenazas cuando se toma estas medidas.	CASO 1	<b>PPD</b>
	Es bastante difícil demostrar el acto discriminatorio, si es que no se tiene algo escrito o algo en cámaras es complicado realizar una denuncia.	CASO 2	
	Cuando las empresas discriminan laboralmente a una persona LGBTI dan cualquier otro argumento o motivo para la acción que hayan tomado en contra de determinada persona, de esa forma se lavan las manos y la situación queda en la impunidad por falta de pruebas.	CASO 2	
	Al denunciar una situación de acoso verbal, simbólico o sexual se dificulta mucho evidenciar con pruebas lo ocurrido.	CASO 3	
	Cuando uno esta trabajando, no necesariamente especifican que te despiden o te perjudican por ser LGBTI y por eso no hay forma de demostrar que estas siendo vulnerado por ese motivo y esto limita el proceso de denuncia.	CASO 4	
	Al no poseer pruebas, no se puede asentar estas denuncias y los casos quedan en el aire y en la impunidad.	CASO 4	
	Una clara muestra de la inequidad en las leyes del país con el colectivo LGBTI es que no poseemos la credibilidad suficiente y muchas veces nuestros casos son ignorados y considerados una victimización.	CASO 4	

	Un problema al denunciar para mi sería el hecho de que puedo llegar a ser acusada de yo ser la causante de experimentar discriminación o violencia por orientación sexual, como si yo lo hubiese provocado y esto se vuelve algo muy incomodo para mi o para cualquier persona que este levantando una denuncia.	CASO 5	
	Hay empresas que saben manipular las leyes y tapar o esconder las situaciones de discriminación alegando cualquier otro motivo excepto el que en realidad es y por eso tomar acciones legales es complicado.	CASO 7	
	Se deben presentar pruebas en casos de discriminación laboral por orientación sexual y es difícil conseguirlas.	CASO 9	
	Para presentar una denuncia de esta clase, se necesitan pruebas y esto es algo difícil de conseguir.	CASO 10	
<b>Libre expresión de la orientación sexual</b>	Para mi ha sido más o menos complicado el hecho de ser una persona gay y visible dentro de mi contexto laboral, al ser médico ha habido ocasiones en las que por mi estética tenía la percepción de que algunos hombres se sentían incómodos frente a mi.	CASO 2	<b>LEOS</b>
	La visibilidad lésbica es algo que en los últimos años ha venido sumando en la lucha por la defensa de nuestros derechos,	CASO 4	
	Yo siempre me expreso con total libertad frente a mi entorno, incluso hay ocasiones en las que lo hago intencionalmente para poder evidenciar el contexto en el que me encuentro e identificar con que personas se encuentra para poder sentirse segura.	CASO 5	
	Obviamente, yo tengo mis cambios corporales, por lo cual soy totalmente visible, pero esto me ha generado varias situaciones incomodas y por ello evito los lugares que se que me pueden poner en una posición incomoda frente al resto de personas.	CASO 6	
	Intento frecuentar los sitios donde mi apariencia física no sea mal vista y me pueda sentir totalmente cómoda.	CASO 6	
	No me expongo totalmente frente a la sociedad porque esto puede llegar a ser un peligro para mi, sobretodo por lo que se llega a ver en las noticias acerca de crímenes de odio, por ese motivo he optado por ocultar en algunos contextos de mi vida mi orientación sexual.	CASO 7	
	Al ser una persona trans, soy visible ante la sociedad ya que es algo que resulta imposible de ocultar, sin embargo hay veces en las que no me siento en la libertad de ser yo misma en todos los lugares, hay sitios en los que opto por pasar desapercibida.	CASO 8	
	Yo me expreso con total libertad en todos los contextos de mi vida, no he tenido que cohibirme en ningún lugar.	CASO 10	

	En el caso de los bisexuales, muchas veces se guardan o llegan a hacer cosas que realmente no desean, como el casarse o tener hijos para complacer a su familia o por miedo a los comentarios de su entorno.	CASO 10	
<b>Experiencias de Discriminación laboral</b>	Tuve trabajos donde me sentí hostigado y discriminado a causa de mi orientación sexual y por ese motivo me he visto obligado a renunciar, ya sea por mi cabello o por no comportarme como lo hacen los demás.	CASO 1	<b>EDL</b>
	Hubo una ocasión en la que un doctor de una Clínica de Cuenca, me trataba demasiado indiferente, lo cual me generaba bastante molestia dentro del trabajo.	CASO 2	
	Cuando me desvincularon de esta clínica yo tengo la seguridad de que fue por mi orientación sexual porque incluso se estaban negando a pagarle la liquidación que me correspondía.	CASO 2	
	Por el lado de los pacientes o usuarios nunca me he sentido discriminado.	CASO 2	
	Una vez en una escuela donde trabajé, me vi obligado a renunciar a causa de mi orientación sexual, posterior a ello me informé y tomé medidas legales para que me devuelvan mi trabajo y todos se cumplan todos mis derechos laborales.	CASO 3	
	Yo no he tenido problemas dentro de mi trabajo por temas de discriminación ya que no he dado conocimiento más que a mis jefes de mi orientación sexual y no llevo esa parte de mi vida visible físicamente, esto me ha ayudado a no ser categorizada de una forma negativa por parte de los padres de los niños con los que trabajo.	CASO 4	
	No expreso mucho mi orientación sexual dentro de mis trabajos y esto es una forma de autodiscriminación laboral.	CASO 4	
	En Ecuador no he sentido esta clase de discriminación ya que no he trabajado en relación de dependencia en algún lugar, mi trabajo es únicamente prestación de servicios profesionales.	CASO 5	
	Se han dado ocasiones en las que al asistir a algunas reuniones con las personas con las que voy a trabajar, existe un ambiente de tensión e incomodidad especialmente por las mujeres o incluso hay veces que la gente me hace preguntas fuera de lugar.	CASO 5	
Hubo una vez, cuando estuve trabajando en un sitio como auxiliar de cocina, fui despedida repentinamente después de un cambio de jefes, me excluían de algunas funciones y finalmente me dijeron que la empresa estaba pasando por una mala situación económica por lo que se estaban realizando recortes de personal y que mis funciones serían cubiertas por el resto de personal.	CASO 6		

	El resto de mis compañeros han recibido ascensos y promociones o incluso, han sido reconocidos como empleados del mes, en cambio yo no he recibido nada de esto a pesar de mis esfuerzos.	CASO 6	
	No he recibido esa clase de tratos discriminatorios de manera directa, aunque siempre está el que habla, murmura, susurra, se ríe o se burla. Esto en un inicio esas cosas me afectaban porque me hacían cuestionarme incluso mi orientación sexual pero con el tiempo he aprendido a manejar esas situaciones.	CASO 7	
	Lo que a mi más me ha tocado vivir, es el no ser contratada por mi orientación sexual y mi apariencia física.	CASO 8	
	Una vez que fui a pedir trabajo en un gabinete de belleza, la dueña o encargada del lugar en cuanto me vio me dijo que ya no estaba disponible el puesto, sin permitirme ni si quiera presentarme. Posteriormente cuando me retiré del lugar pude ver como la solicitud de otra chica de unos 25 a 30 años que ingresó después de mi, era recibida de manera cordial.	CASO 8	
	A mí por suerte, en lo laboral más bien se me han abierto las puertas, he tenido muchas oportunidades de crecimiento laboral y he llegado a trabajar en muchas cosas que no me habría imaginado nunca.	CASO 10	
<b>Experiencias de Discriminación social</b>	Una vez que asistí a un taller sobre Género y Feminismo en la Universidad del Azuay, estaba acompañado de una persona transexual y un estudiante al momento de vernos escupió a un lado de manera despectiva, como para expresar asco y rechazo frente a los dos.	CASO 1	<b>EDS</b>
	Hay veces que los adultos mayores me han expresado su desaprobación por mi orientación sexual dándome el típico discurso religioso de la sociedad cuencana, en donde hacen ver a la diversidad sexual como un pecado.	CASO 5	
	No es justo que debamos cohibirnos de ir al estadio, o a un restaurante o concierto por nuestra orientación sexual, mucho menos alguien que, como yo, haya decidido tener la valentía de cambiar su apariencia.	CASO 6	
	Es un acto de valentía cambiar nuestra apariencia física ya que en sociedades como la nuestra, el no sentirte de la forma en como naciste y hacer algo al respecto es un reto	CASO 6	
	Cuando quise arrendar un departamento, por mi apariencia física ya que tenía el cabello largo, la señora se negó a dejarme vivir allí	CASO 10	
	Estando con mis cosas en lugar, el señor se negó a dejarme usar el departamento, sin embargo yo ya tenía un documento firmado y gracias a eso pude quedarme el año que habíamos acordado en ese documento.	CASO 10	

	En otra ocasión y como transformista, fui a comprar un vestido para un evento y la señora de esta tienda me dijo que no tenía vestidos para hombres que los diseños eran únicamente hechos para mujeres.	CASO 10	
<b>Situación dentro del Entorno familiar</b>	Me he sentido limitado porque hay veces que las personas me han mirado de una forma extraña, más específicamente en mi entorno familiar.	CASO 1	<b>SDEF</b>
	Estas situaciones no me afectan realmente ya que tengo el apoyo de mi entorno familiar y amigos y no permito que estas situaciones me afecten de forma negativa.	CASO 2	
	Frente a mi familia y sociedad siempre he tenido una postura muy firme	CASO 5	
	He tenido la suerte de vivir en un círculo social bastante abierto y por ello me siento bastante agradecida	CASO 5	
	He dialogado con mi familia acerca de las diversidades sexuales porque cuando "salí del closet" tuve varios problemas en mi entorno familiar pero con los años esta relación ha ido mejorando por mis esfuerzos para que mi familia entienda que por mi orientación sexual no le hago ningún mal ni daño a nadie.	CASO 9	
<b>Sentimientos frente a la discriminación</b>	A causa de la explotación laboral he sufrido angustia, ansiedad y depresión, lo que me imposibilitó desarrollarme económicamente o profesionalmente mejor.	CASO 1	<b>SFD</b>
	No he recurrido a denunciar por miedo a repercusiones posteriores en mi contra.	CASO 1	
	A veces hay burlas y risas cuando yo paso cerca de alguien y me da miedo que esto le pueda llegar al nuevo director y mi estabilidad laboral se pueda ver afectada.	CASO 2	
	Cuando sufrí este caso de discriminación laboral yo lo viví como el año más amargo de mi vida ya que estuve desempleado todo ese tiempo pero siento que de cierta manera esto terminó siendo algo fructífero.	CASO 3	
	He sabido sobrellevar estas experiencias y las he tomado de una forma positiva aunque en el momento me hayan generado sentimientos negativos.	CASO 3	
	He llegado a sentir frustración al no saber como ayudar a mis compañeras que han llegado a sufrir experiencias de discriminación laboral o social.	CASO 4	
	Estas experiencias las he procesado internamente de una buena manera, yo las considero situaciones desafiantes porque vivimos en una sociedad muy egoísta y tradicionalista.	CASO 5	

Estas situaciones han sido frustrantes e incluso llegué a experimentar ansiedad a causa de lo que me pasó porque me cuestioné el hecho de haber cambiado mi apariencia física pues había veces en las que me sentía culpable por ser como soy.	CASO 6
Me he llegado a sentir mal por el trato que he recibido de la sociedad y por la manera en como me miran en lugares públicos.	CASO 6
No sabría como manejar situaciones de discriminación o acoso pues resultaría una situación muy fuerte para mí y entiendo por experiencia de colegas y amigos que son situaciones complicadas y que la manera de reaccionar difiere mucho de persona a persona.	CASO 7
En un inicio, me afectaba mucho pero con el tiempo comprendí que el mostrarme ofendida incentivaba a estas personas a seguir comportándose de esta manera.	CASO 8
Siento temor de no ser tomada en cuenta al hacer una denuncia por el hecho de ser trans ya que nuestra población es sumamente denigrada.	CASO 8
En mi actual trabajo, me siento más tranquila y cómoda, no me siento mal vista o que me traten de manera diferente a mis compañeros.	CASO 8
Siento que he llegado a humillarme y denigrarme para poder conseguir un trabajo y poder sustentarme, además el no tener contacto con mi familia limita mucho mis oportunidades y no tengo a quien acudir por ayuda en malos momentos.	CASO 8
He tenido que soportar humillaciones, malos tratos, insultos y que me traten como si yo no fuera nada.	CASO 8
Me siento agradecida por no haber tenido que recurrir a la prostitución ya que a pesar de haber tenido muchas experiencias negativas logré conseguir un trabajo que me permitió subsistir durante un tiempo.	CASO 8
Si yo me pongo a sufrir por lo que la sociedad piensa de mí y a ser complaciente con todo el mundo, no voy a ser feliz y viviré reprimido.	CASO 10
Yo sentía que no tenía oportunidad de ganar si tomaba alguna medida legal frente a la situación de discriminación.	CASO 10
Yo he tomado estas experiencias como cosas sin importancia que no me han llegado a afectar realmente.	CASO 10
Tenía mucho miedo a las críticas que podía recibir de mi público.	CASO 10

	A nivel psicológico he llegado a sentirme afectado por estas cosas y sentía frustración porque tenía la impresión de que había decepcionado a mi familia y que no era el chico que ellos esperaban que yo sea.	CASO 10	
	Como transformista, me siento muy respetada y aceptada, esto me genera una sensación de satisfacción personal porque cuando yo me transformo, no solo cambio físicamente sino también en mi comportamiento.	CASO 10	
<b>Acciones tomadas frente a la discriminación</b>	He tomado la decisión de tener mi negocio propio para poder sustentarme económicamente.	CASO 1	<b>ATFD</b>
	Me he visto obligado a renunciar por motivos de mi orientación sexual ya sea por mi apariencia física o por no comportarme como lo hacen los demás.	CASO 1	
	He tenido que recurrir a terapia psicológica a causa de los abusos sufridos por las personas que me han violentado laboralmente.	CASO 1	
	No he tomado acciones legales por miedo a ser despedido o ridiculizado frente a los miembros de la organización como había sucedido anteriormente.	CASO 1	
	Ahora me siento más estable pero las secuelas de estas experiencias aun están latentes, solo buscando ayuda profesional he podido sobrellevar y ahora todo es más fácil de manejar.	CASO 1	
	He procedido a denunciar y gané el caso obteniendo una indemnización, pero no me sentí totalmente satisfecho pues estaba consciente de que el motivo por el cual me despidieron y la declaración final del juez no evidenciaba la verdadera forma en como se dieron las cosas.	CASO 2	
	Me vi obligado a renunciar por mi orientación sexual y procedí a realizar la denuncia donde solicitaba que me reincorporen a mi lugar de trabajo y se respeten mis derechos laborales, este proceso duró un año.	CASO 3	
	Considero que la mejor alternativa es mantener mi orientación sexual en perfil bajo pues no hace falta que todo el mundo sepa de mis gustos, especialmente si esto pone en riesgo mi estabilidad laboral.	CASO 4	
	Nunca he denunciado legalmente estas situaciones, he aplicado la ley de la polaridad que consiste en encontrarle el lado positivo a cualquier situación o experiencia negativa.	CASO 5	
Evito las discusiones o los reclamos porque muchas veces las personas autoras de estas violencias reaccionan de manera mucho más agresiva y esto puede representar un peligro para mi.	CASO 5		

	He optado por no tomar medidas legales por miedo a la reacción de las personas y por temor a la exposición pública del caso.	CASO 6	
	He tenido que buscar ayuda psicológica y hoy por hoy lo manejo de mejor manera, sin embargo, el rechazo de la gente sigue vigente.	CASO 6	
	Prefiero ignorar a estas personas pues es una pérdida de tiempo y energías tratar con personas que simplemente no quieren entender.	CASO 7	
	He considerado la idea de denunciar pero me costó tanto conseguir trabajo que tenía miedo de perderlo a causa de una denuncia, así que opté por aguantarme hasta que finalmente renuncié, luego decidí asesorarme sobre las medidas que puedo tomar en estas situaciones y asistí a reuniones LGBTI donde se trataban estos temas de derechos.	CASO 8	
	Es importante empezar por una educación propia en donde quienes conformamos el grupo LGBTI seamos los primeros en asesorarnos y saber cuales son nuestros derechos y deberes en ese contexto para luego actuar en la educación de la sociedad en general.	CASO 9	
	Esta experiencia me ayudó a independizarme laboralmente y buscar mi propio medio para obtener ingresos económicos haciendo lo que me gusta.	CASO 10	
	He aprendido a dejar de lado todo lo que me hacía que me reprima y empecé a ser una persona libre y capaz de enfrentarme a cualquier problema que se me presente como miembro del colectivo LGBTI.	CASO 10	
	Estoy intentando asesorarme más en el tema de derechos ya que es algo básico al momento de establecer y formar movimientos u organizaciones.	CASO 10	
	Si he llegado a buscar ayuda psicológica más por el entorno familiar y este psicólogo me ayudó a aceptarme a mi mismo porque yo vivía muy pendiente de lo que los demás pensaban de mi e intentaba satisfacer al resto antes que a mi mismo.	CASO 10	
<b>Detonantes de la Discriminación Laboral</b>	Existen modelos heteronormados de comportamiento dentro de la sociedad que las personas LGBTI no cumplimos y por eso se dan las situaciones de discriminación.	CASO 1	<b>DDL</b>
	Algo que a la sociedad ecuatoriana le falta mucho para poder erradicar esta problemática es la educación porque leyes existen pero la cultura del país es aun muy machista, tradicionalista, misógina y muy católica y conservadora.	CASO 2	

	Creo que he sufrido discriminaciones porque no me encuentro totalmente asesorado acerca de los derechos que tengo frente a estas situaciones.	CASO 3	
	Los factores de machismo y patriarcado el proceso de visibilización al menos de las lesbianas se encuentra en prematuro desarrollo.	CASO 4	
	Hay casos donde la gente usa verbalizaciones como "tengo un amigo que te puede corregir", "hay alguien que te quiere enderezar" o "yo te puedo hacer saber lo que es un hombre", esta y más frases de la sociedad machista en donde vivimos.	CASO 4	
	Me siento en desventaja por el hecho de ser mujer y por la dinámica social existente en la ciudad de Cuenca.	CASO 4	
	Hay un factor preocupante que es el machismo o patriarcado que pueden ser los causantes de que el grupo LGBTI no pueda hacerse visible con libertad.	CASO 5	
	Si las personas no conocemos los derechos y deberes que tenemos, difícilmente se puede "defender" algo y mucho menos erradicar una problemática de esta naturaleza que se ha hecho presente por años en nuestra sociedad.	CASO 9	
	Hay personas que piensan que somos lesbianas producto de la insatisfacción sexual con los hombres o alguna otra idea que se relacione con el tema sexual.	CASO 9	
	El factor detonante que causa la discriminación laboral puede estar en el hecho de que nuestra orientación sexual es muy distinta a lo que esta "bien visto" dentro de la sociedad.	CASO 10	
<b>Abuso del tiempo de los trabajadores</b>	Me hacían trabajar muchas horas en donde tenía que movilizarme a otras ciudades y estas horas no me reconocían.	CASO 1	<b>ATT</b>
	La gente ve la necesidad económica de una persona y a veces abusa de nuestro tiempo y de nuestro cuerpo, piensan que pueden disponer de nosotras a su gusto, que tenemos todo el tiempo disponible y nos hacen trabajar más tiempo del legalmente establecido y esto muchas veces no es reconocido monetariamente.	CASO 6	
	Hubo una ocasión en la que trabajé en una peluquería situada en el centro de Cuenca, la hora de ingreso era a las 9 AM y la hora de salida era a las 7 PM con derecho a dos horas de almuerzo, alternando turnos con las compañeras, pero los fines de semana cuando había más gente, la jefa a penas nos daba 40 minutos de almuerzo para comer por ahí cerca y había veces que salíamos pasado las 9 de la noche, las horas excedentes no eran reconocidas.	CASO 8	

	Había veces que llegaba a trabajar más de 12 horas en ese lugar y jamás recibí compensación alguna por estas horas extra.	CASO 8	
<b>Factores de victimización o privilegios a colectivo LGBTI</b>	No existen puntos extras o lo que se conoce como "Ley de Cuotas" para las personas LGBTI, en mi caso no he experimentado esta situación, pues es algo que no me agrada.	CASO 3	<b>PVPL</b>
	Lo que si podemos recibir es condicionantes especiales por el hecho de formar parte de lo que la Constitución denomina "grupos vulnerables" para poder conseguir becas de preparación profesional en otros países.	CASO 3	
	No he tenido experiencias de victimización, pero si he llegado a humillarme y denigrarme para conseguir un trabajo.	CASO 8	
<b>Situaciones de acoso sexual y laboral</b>	He llegado a ser víctima de acoso sexual dentro de mi ambiente laboral, esta situación la compartí con una compañera de trabajo que me recomendó que denuncie pero no llegue a hacerlo.	CASO 1	<b>SASL</b>
	El acoso laboral siempre estará presente en cada situación por eso hemos planteado dentro de la escuela, una acción de protección para garantizar un espacio armónico al momento de desempeñarse laboralmente.	CASO 3	
	No he sufrido acoso laboral pero si he tenido que escuchar comentarios incómodos por parte de mis compañeros como "dónde esta su novio" o "por qué no tiene novio", sin embargo esto no me afecta porque he sido muy frontal con estas personas.	CASO 4	
	El tener que explicar que no quiero salir con un hombre porque me gustan las mujeres yo lo tomo como un acoso sexual leve, más aún por los argumentos que vienen después, hay gente que piensa que es porque "los hombres no me han tratado bien" o que "no he encontrado un buen hombre", lo cual considero como una violación e invasión a mi intimidad.	CASO 5	
	Me han dicho cosas como "ven para enderezarte" o "hagamos un trío", lo que considero que se da porque la sexualidad lésbica está muy prostituida.	CASO 5	
	No he experimentado situaciones de acoso sexual o laboral.	CASO 7	
	No he tenido experiencias de acoso sexual pero si laboral, en el momento en que no te dejan trabajar tranquilamente, cuando la gente está más pendiente de lo que haces que de realizar sus propias actividades, cuando se ríen o se burlan a tus espaldas o te ignoran y no están dispuestas a ayudarte, todas estas situaciones son casos de acoso laboral.	CASO 8	

	Tuve que experimentar una situación de acoso sexual en uno de mis trabajos donde mi jefe llegó a pedirme un favor sexual a cambio de un beneficio laboral.	CASO 10	
	Como transformista, Sara inicialmente era muy diferente porque cuando salía experimentó muchos factores de acoso en la calle.	CASO 10	
<b>Experiencias de Estrés Laboral</b>	Me he llegado a sentir frustrado porque no todas las personas comprenden que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos y es molesto tener que acomodarse siempre al resto de personas para no incomodarlas.	CASO 3	<b>EET</b>
	No me he sentido estresada por factores de discriminación pues mis jefes han sido muy comprensivos, sin embargo los padres no han tenido conocimiento de mi orientación y mantengo en perfil bajo mis acciones como activista del colectivo LGBTI.	CASO 4	
	He experimentado mucho estrés y explotación laboral.	CASO 6	
	He experimentado estrés laboral pero no creo que sea por mi orientación sexual sino por la dinámica diaria de mi trabajo, algunas veces la situación se vuelve caótica al trabajar con adolescentes.	CASO 7	
	No considero haber experimentado estrés dentro de mi ambiente laboral pero si fuera de él, el hecho de no conseguir trabajo por largas temporadas en ningún sitio para mí fue una etapa muy crítica de mi vida y llegué a considerar la prostitución	CASO 8	
	He experimentado estrés laboral por el hecho de no poder expresarme tal y como soy dentro de mis trabajos, lo cual me ha generado desmotivación laboral.	CASO 10	

**TABLA 2.**

<b>CUADRO DE TEMAS Y CATEGORÍAS</b>			
<b>EJE</b>	<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>TEMAS</b>
Datos personales	Información e identificación personal	Información personal	Parámetros personales
Datos personales	Rol económico dentro del hogar		
Eje individual	Identificación sexual personal	Orientación sexual	
Eje individual	Prácticas o acciones activistas	Comportamiento personal	Estrategias de afrontamiento
Eje individual	Comportamiento personal frente a estereotipos	Percepción personal de discriminación LGBTI	
Eje grupal	Comportamiento de la sociedad frente a estereotipos	Conducta de la sociedad	Discriminación LGBTI
Eje individual	Comportamiento dentro del entorno laboral	Comportamiento personal	Estrategias de afrontamiento
Eje individual	Derechos y leyes ante la discriminación laboral	Ámbito Legal del Colectivo LGBTI	Derechos y Normas Legales
Eje individual	Proceso de demanda ante la discriminación laboral		
Eje individual	Problemas para denunciar		
Eje grupal	Libre expresión de la orientación sexual	Visibilidad ante la sociedad	Estrategias de afrontamiento
Eje grupal	Experiencias de discriminación laboral	Discriminación laboral	Discriminación LGBTI
Eje grupal	Experiencias de discriminación social	Discriminación Social	

Eje individual	Situación dentro del entorno familiar	Percepción personal de discriminación LGBTI	Estrategias de afrontamiento
Eje individual	Sentimientos frente a la discriminación		
Eje grupal	Acciones tomadas frente a la discriminación	Estrategias de afrontamiento ante discriminación	Estrategias de afrontamiento
Eje grupal	Detonantes para la discriminación laboral	Causas de discriminación al colectivo LGBTI	Discriminación LGBTI
Eje grupal	Abuso del tiempo de los trabajadores	Explotación y estrés laboral	Discriminación LGBTI
Eje grupal	Factores de victimización o privilegios al colectivo LGBTI	Comportamiento personal	Estrategias de afrontamiento
Eje grupal	Situaciones de acoso laboral o sexual	Acoso laboral y sexual	Discriminación LGBTI
Eje grupal	Experiencias de estrés laboral	Explotación y estrés laboral	Discriminación LGBTI

**TABLA 3.**

<b>MATRIZ DE CODIFICACIÓN AXIAL</b>				
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>RESPUESTAS</b>
Datos Generales	Información personal	IP	Información e identificación personal	La población esta entre 25 a 41 años, en donde todos trabajan y la mayoría posee un título universitario a excepción de tres personas que únicamente han cursado el bachillerato; en sus hogares comparten los gastos con alguien más o a su vez, son independientes.
			Rol económico dentro del hogar	
	Orientación sexual	OS	Identificación sexual personal	Dentro de la población determinada se obtuvieron a cinco personas homosexuales, tres lesbianas y dos personas transexuales.
Estrategias de afrontamiento	Comportamiento personal	CP	Prácticas o acciones activistas	Me considero un activista porque coordino, mediante la fundación "Verde Equilibrante", la formación de líderes y desarrollo de liderazgo en las personas, además de la defensa de la igualdad de los derechos del colectivo LGBTI.
				Yo practico el activismo desde el 2012, fue por esas épocas que junto con otros compañeros logramos establecer una ordenanza a nivel cantonal para empoderar y educar a otras personas en el tema de discriminación laboral por orientación sexual.
				Yo formo parte de varias organizaciones como "Tertulias" para personas intersex, "Silueta Cuenca LGBTI" Y el Observatorio de Derechos Humanos LGBTI del Azuay.
				Me considero una activista porque manejaba un colectivo "LBT" (lesbianas, bisexuales y transexuales), donde se impartían clases de sexualidad, empoderamiento LGBTI, asesorías de derechos y demás actividades.
				He tenido la oportunidad de dar charlas, ponencias y seminarios en diversas universidades, colegios y también se los ha impartido a personal de áreas públicas.

			<p>Me considero activista porque intento que los temas tabús sean hablados y que las personas dejen los prejuicios de lado, estableciendo un diálogo sano con todos los que me rodean.</p> <p>Me siento una activista pero no en su totalidad, porque a veces siento miedo de asistir a plantones o marchas a favor de la comunidad LGBTI porque hay muchos crímenes de odio en contra de la población trans.</p> <p>No me considero una activista porque no asisto a plantones ni marchas ya que en estos eventos la real búsqueda y defensa de derechos se ve distorsionada por la vaga percepción que tienen muchas mujeres de lo que verdaderamente se está defendiendo, teniendo comportamientos grotescos y agresivos.</p> <p>Mi objetivo como reina, es trabajar primero con la población LGBTI, porque entre nosotros existe mucha discriminación, ya sea por que la apariencia física, donde trabajas u otros factores.</p>
	Percepción personal de la discriminación laboral LGBTI	PPDLL	Comportamiento personal frente a estereotipos <p>Siempre he mantenido actitudes de respeto ante la sociedad, sin embargo aun me siento discriminado por el resto de personas y por esa razón es complicado el ser visibles en todos los contextos.</p> <p>Con el paso del tiempo he sabido aceptar ciertas situaciones así que hoy por hoy ya no expreso mi orientación sexual dentro del ambiente laboral, sin embargo esta es una forma de autodiscriminarme.</p> <p>Los estereotipos están basados en la ética y la moral del lugar en donde uno se encuentra, yo personalmente me baso en mi propio criterio de lo que es bueno y malo.</p> <p>Yo evito mucho las discusiones o reclamos ante cualquier situación discriminatoria porque muchas veces las personas autoras de estas violencias reaccionan de manera mucho más agresiva y esto puede generar un peligro para mi.</p> <p>Los estereotipos para mi no son relevantes pues yo tengo mis propias ideas y conceptos que me ayudan a convivir en paz con el resto de la sociedad.</p> <p>Frente a los estereotipos, pienso que la confrontación no es una buena forma de manejar este tema, porque se incita más a la violencia en lugar de erradicar el hecho discriminatorio.</p>

				<p>Yo pienso que nadie puede ni debe sufrir de discriminación en el entorno laboral, peor aun tratándose de su orientación sexual, ya que no estamos dañando o vulnerando a otras personas.</p> <p>La gente no piensa que simplemente tenemos gustos y orientaciones diferentes a las que la mayoría de las personas y eso no nos hace ni más ni menos que nadie.</p> <p>A los prejuicios yo los tomo de la manera más positiva posible, acepto las críticas o comentarios dependiendo de quien venga e intento ser lo más pacífico y pasivo posible; me quedo únicamente con las críticas constructivas y aquellos comentarios que destruyen mi integridad los ignoro.</p> <p>Tener diferente orientación no me hace menos que nadie ni hace a nadie menos que yo, todos somos iguales y tenemos muchas capacidades que pueden ser aprovechadas en el campo laboral.</p> <p>Si no tenemos amor propio ni aceptación de uno mismo, no podemos esperar que el resto de las personas lo hagan.</p>
Discriminación LGBTI	Conducta de la sociedad	CS	Comportamiento de la sociedad frente a estereotipos	<p>Sobre nosotros los gays y los transexuales recae un estereotipo muy marcado en la sociedad, la gente piensa que solo podemos ser peluqueros o que solo sabemos de moda y nos categorizan hacia una sola profesión o actividad.</p> <p>El lesbianismo es bastante complejo porque aunque, aparentemente, existe mayor aceptación y tolerancia, aun existen personas (mujeres) que prefieren seguir en lo clandestino, ocultando su identidad y por ese motivo se complica el trabajar con chicas lesbianas y poder ayudarlas.</p> <p>La sociedad cuencana tiene una cultura sumamente religiosa y las personas se basan en el sermón religioso y su moral está establecida únicamente en base a estos factores.</p> <p>Me he sentido incomoda porque la gente me mira de una manera extraña cuando expreso mi afecto hacia mi pareja.</p> <p>Existe mucho rechazo hacia nuestra estética e incluso hay personas que reaccionan de una manera extremadamente negativa cuando yo me encuentro cerca.</p> <p>Un prejuicio muy marcado para las personas trans es el que, "toda persona trans es estilista o es trabajadora sexual", pero esto pasa porque a veces no nos dan más oportunidades ni plazas de empleo.</p>

				<p>Nuestra sociedad está muy cerrada a una falsa moral religiosa que se ha venido fomentando por muchos años.</p> <p>La gente tiene temor a enfrentar una realidad diferente a la que "normalmente" se ve en las calles y se asustan o reaccionan violentamente y si tienen la oportunidad de decir alguna obscenidad es mejor.</p> <p>La sociedad piensa que una chica trans únicamente puede recurrir a vender su cuerpo a cambio de un poco de dinero pero existen personas que están muy capacitadas y formadas académicamente para ejercer puestos importantes en el mercado laboral.</p> <p>La gente piensa que porque poseemos una diferente orientación sexual somos menos, sin darse cuenta que podemos llegar a desempeñar muchas labores como el resto de la población.</p>
Estrategias de afrontamiento	Comportamiento personal	CP	Comportamiento dentro del entorno laboral	<p>En lo laboral, siempre me he mostrado como una persona responsable y he recibido malos tratos.</p> <p>A pesar de que no he tenido problema con mis jefes, son los padres los que pueden llegar a limitar el contacto que se tiene con los estudiantes.</p> <p>Al entrar en vida laboral he tenido que cohibirme mucho, esto para mí fue como un retroceso a como yo era antes, ya no daba mi nombre en entrevistas, tenía que tapar mi identidad, a pesar de que sabía que esconder mi orientación sexual está mal.</p>
Derechos y Normas Legales	Ámbito Legal del Colectivo LGBTI	ALCL	Derechos y leyes ante la discriminación laboral	<p>Existe un artículo sobre la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género, donde se menciona que para levantar una denuncia se puede acudir a la fiscalía, a un UPC cercano o a la defensoría del pueblo.</p> <p>Yo sé que tengo derecho a la estabilidad laboral, derecho a tener una convivencia de paz y a estar en un espacio armónico, debo tener un sueldo justo, permisos para vacaciones y por enfermedad.</p> <p>Como todos los demás ciudadanos, poseemos exactamente los mismos derechos, tanto en lo social como en lo laboral, por ello no debemos ser minimizados ni excluidos ya que nuestros derechos son los mismos que los que poseen las personas heterosexuales.</p>

				<p>No he recibido una asesoría adecuada al respecto, pero sé que existen artículos en la Constitución que nos amparan en estos casos, sin embargo, no conozco a detalle lo que dice cada uno de ellos.</p> <p>Sé que existen muchos documentos legales como la Constitución ecuatoriana, el Código de Trabajo, la Legislación Laboral, la LOEI y varias ordenanzas relacionadas a la discriminación laboral, además de muchos otros documentos donde se establece que la orientación sexual no debe ser motivo de despido, ni de obstrucción de oportunidades a las personas del colectivo LGBTI.</p> <p>Conozco documentos en donde están establecidos las normativas acerca de discriminación laboral, como la Constitución, el Código de Trabajo, Legislaciones laborales e incluso varias normativas o reglamentos internos de cada empresa.</p>
			Proceso de demanda ante la discriminación laboral	<p>Podemos levantar una denuncia en la fiscalía, en un UPC o en la defensoría del pueblo.</p> <p>Se realiza un acompañamiento a la persona desde las fundaciones u organizaciones LGBTI, luego se acude a la defensoría del pueblo a levantar la denuncia y a partir de allí se inicia todo el proceso.</p> <p>Por trabajar en el Consejo de la Judicatura conozco que, dependiendo de cómo se de la situación, la demanda puede ingresar por la unidad penal, civil o de trabajo y a partir de allí se la procesa.</p>
			Problemas para denunciar	<p>Es bastante difícil demostrar el acto discriminatorio, si es que no se tiene algo escrito o algo en cámaras es complicado realizar una denuncia.</p> <p>Cuando las empresas discriminan laboralmente a una persona LGBTI dan cualquier otro argumento o motivo para la acción que hayan tomado en contra de determinada persona, de esa forma se lavan las manos y la situación queda en la impunidad por falta de pruebas.</p> <p>Una clara muestra de la inequidad en las leyes del país con el colectivo LGBTI es que no poseemos la credibilidad suficiente y muchas veces nuestros casos son ignorados y considerados una victimización.</p>
Estrategias de afrontamiento	Visibilidad ante la sociedad	VS	Libre expresión de la orientación sexual	Para mi ha sido más o menos complicado el hecho de ser una persona gay y visible dentro de mi contexto laboral, al ser médico ha habido ocasiones en las que por mi estética tenía la percepción de que algunos hombres se sentían incómodos frente a mi.

				<p>Obviamente, yo tengo mis cambios corporales, por lo cual soy totalmente visible, pero esto me ha generado varias situaciones incómodas y por ello evito los lugares que se que me pueden poner en una posición incómoda frente al resto de personas.</p> <p>Al ser una persona trans, soy visible ante la sociedad ya que es algo que resulta imposible de ocultar, sin embargo hay veces en las que no me siento en la libertad de ser yo misma en todos los lugares, hay sitios en los que opto por pasar desapercibida.</p> <p>En el caso de los bisexuales, muchas veces se guardan o llegan a hacer cosas que realmente no desean, como el casarse o tener hijos para complacer a su familia o por miedo a los comentarios de su entorno.</p>
Discriminación LGBTI	Discriminación laboral	DL	Experiencias de discriminación laboral	<p>Tuve trabajos donde me sentí hostigado y discriminado a causa de mi orientación sexual y por ese motivo me he visto obligado a renunciar, ya sea por mi cabello o por no comportarme como lo hacen los demás.</p> <p>Cuando me desvincularon de esta clínica yo tengo la seguridad de que fue por mi orientación sexual porque incluso se estaban negando a pagarle la liquidación que me correspondía.</p> <p>Una vez en una escuela donde trabajé, me vi obligado a renunciar a causa de mi orientación sexual, posterior a ello me informé y tomé medidas legales para que me devuelvan mi trabajo y todos se cumplan todos mis derechos laborales.</p> <p>Yo no he tenido problemas dentro de mi trabajo por temas de discriminación ya que no he dado conocimiento más que a mis jefes de mi orientación sexual y no llevo esa parte de mi vida visible físicamente, esto me ha ayudado a no ser categorizada de una forma negativa por parte de los padres de los niños con los que trabajo.</p> <p>Hubo una vez, cuando estuve trabajando en un sitio como auxiliar de cocina, fui despedida repentinamente después de un cambio de jefes, me excluían de algunas funciones y finalmente me dijeron que la empresa estaba pasando por una mala situación económica por lo que se estaban realizando recortes de personal y que mis funciones serían cubiertas por el resto de personal.</p>

			<p>El resto de mis compañeros han recibido ascensos y promociones o incluso, han sido reconocidos como empleados del mes, en cambio yo no he recibido nada de esto a pesar de mis esfuerzos.</p> <p>No he recibido esa clase de tratos discriminatorios de manera directa, aunque siempre está el que habla, murmura, susurra, se ríe o se burla. Esto en un inicio esas cosas me afectaban porque me hacían cuestionarme incluso mi orientación sexual pero con el tiempo he aprendido a manejar esas situaciones.</p> <p>Una vez que fui a pedir trabajo en un gabinete de belleza, la dueña o encargada del lugar en cuanto me vio me dijo que ya no estaba disponible el puesto, sin permitirme ni si quiera presentarme. Posteriormente cuando me retiré del lugar pude ver como la solicitud de otra chica de unos 25 a 30 años que ingresó después de mi, era recibida de manera cordial.</p> <p>A mí por suerte, en lo laboral más bien se me han abierto las puertas, he tenido muchas oportunidades de crecimiento laboral y he llegado a trabajar en muchas cosas que no me habría imaginado nunca.</p>
	Discriminación Social	DS	Experiencias de discriminación social <p>Una vez que asistí a un taller sobre Género y Feminismo en la Universidad del Azuay, estaba acompañado de una persona transexual y un estudiante al momento de vernos escupió a un lado de manera despectiva, como para expresar asco y rechazo frente a los dos.</p> <p>Hay veces que los adultos mayores me han expresado su desaprobación por mi orientación sexual dándome el típico discurso religioso de la sociedad cuencana, en donde hacen ver a la diversidad sexual como un pecado.</p> <p>Estando con mis cosas en lugar, el señor se negó a dejarme usar el departamento, sin embargo yo ya tenía un documento firmado y gracias a eso pude quedarme el año que habíamos acordado en ese documento.</p> <p>En otra ocasión y como transformista, fui a comprar un vestido para un evento y la señora de esta tienda me dijo que no tenía vestidos para hombres que los diseños eran únicamente hechos para mujeres.</p>

Estrategias de afrontamiento	Percepción personal de la discriminación laboral LGBTI	PPDLL	Situación dentro del entorno familiar	Estas situaciones no me afectan realmente ya que tengo el apoyo de mi entorno familiar y amigos y no permito que estas situaciones me afecten de forma negativa.	
				He dialogado con mi familia acerca de las diversidades sexuales porque cuando "salí del closet" tuve varios problemas en mi entorno familiar pero con los años esta relación ha ido mejorando por mis esfuerzos para que mi familia entienda que por mi orientación sexual no le hago ningún mal ni daño a nadie.	
				A causa de la explotación laboral he sufrido angustia, ansiedad y depresión, lo que me imposibilitó desarrollarme económicamente o profesionalmente mejor.	
				Estas experiencias las he procesado internamente de una buena manera, yo las considero situaciones desafiantes porque vivimos en una sociedad muy egoísta y tradicionalista.	
				Estas situaciones han sido frustrantes e incluso llegué a experimentar ansiedad a causa de lo que me pasó porque me cuestioné el hecho de haber cambiado mi apariencia física pues había veces en las que me sentía culpable por ser como soy.	
	Estrategias de afrontamiento ante discriminación	EAD	Medidas tomadas frente a la discriminación		Siento que he llegado a humillarme y denigrarme para poder conseguir un trabajo y poder sustentarme, además el no tener contacto con mi familia limita mucho mis oportunidades y no tengo a quien acudir por ayuda en malos momentos.
					Como transformista, me siento muy respetada y aceptada, esto me genera una sensación de satisfacción personal porque cuando yo me transformo, no solo cambio físicamente sino también en mi comportamiento.
					Me he visto obligado a renunciar por motivos de mi orientación sexual ya sea por mi apariencia física o por no comportarme como lo hacen los demás.
					He tenido que recurrir a terapia psicológica a causa de los abusos sufridos por las personas que me han violentado laboralmente.
					No he tomado acciones legales por miedo a ser despedido o ridiculizado frente a los miembros de la organización como había sucedido anteriormente.
		He procedido a denunciar y gané el caso obteniendo una indemnización, pero no me sentí totalmente satisfecho pues estaba consciente de que el motivo por el cual me despidieron y la declaración final del juez no evidenciaba la verdadera forma en como se dieron las cosas.			

				<p>Considero que la mejor alternativa es mantener mi orientación sexual en perfil bajo pues no hace falta que todo el mundo sepa de mis gustos, especialmente si esto pone en riesgo mi estabilidad laboral.</p> <p>He considerado la idea de denunciar pero me costó tanto conseguir trabajo que tenía miedo de perderlo a causa de una denuncia, así que opté por aguantarme hasta que finalmente renuncié, luego decidí asesorarme sobre las medidas que puedo tomar en estas situaciones y asistí a reuniones LGBTI donde se trataban estos temas de derechos.</p> <p>Es importante empezar por una educación propia en donde quienes conformamos el grupo LGBTI seamos los primeros en asesorarnos y saber cuales son nuestros derechos y deberes en ese contexto para luego actuar en la educación de la sociedad en general.</p> <p>He aprendido a dejar de lado todo lo que me hacía que me reprima y empecé a ser una persona libre y capaz de enfrentarme a cualquier problema que se me presente como miembro del colectivo LGBTI.</p> <p>Si he llegado a buscar ayuda psicológica más por el entorno familiar y este psicólogo me ayudó a aceptarme a mi mismo porque yo vivía muy pendiente de lo que los demás pensaban de mi e intentaba satisfacer al resto antes que a mi mismo.</p>
Discriminación LGBTI	Causas de discriminación	CD	Detonantes para la discriminación laboral	<p>Existen modelos heteronormados de comportamiento dentro de la sociedad que las personas LGBTI no cumplimos y por eso se dan las situaciones de discriminación.</p> <p>Algo que a la sociedad ecuatoriana le falta mucho para poder erradicar esta problemática es la educación porque leyes existen pero la cultura del país es aun muy machista, tradicionalista, misógina y muy católica y conservadora.</p> <p>Si las personas no conocemos los derechos y deberes que tenemos, difícilmente se puede "defender" algo y mucho menos erradicar una problemática de esta naturaleza que se ha hecho presente por años en nuestra sociedad.</p> <p>El factor detonante que causa la discriminación laboral puede estar en el hecho de que nuestra orientación sexual es muy distinta a lo que esta "bien visto" dentro de la sociedad.</p>

	Explotación laboral	EL	Abuso del tiempo de los trabajadores	<p>La gente ve la necesidad económica de una persona y a veces abusa de nuestro tiempo y de nuestro cuerpo, piensan que pueden disponer de nosotras a su gusto, que tenemos todo el tiempo disponible y nos hacen trabajar más tiempo del legalmente establecido y esto muchas veces no es reconocido monetariamente.</p> <p>Había veces que llegaba a trabajar más de 12 horas en ese lugar y jamás recibí compensación alguna por estas horas extra.</p>
Estrategias de afrontamiento	Comportamiento personal	CP	Factores de victimización o privilegios al colectivo LGBTI	<p>Lo que si podemos recibir es condicionantes especiales por el hecho de formar parte de lo que la Constitución denomina "grupos vulnerables" para poder conseguir becas de preparación profesional en otros países.</p> <p>No he tenido experiencias de victimización, pero si he llegado a humillarme y denigrarme para conseguir un trabajo.</p>
Discriminación LGBTI	Acoso laboral y sexual	ALS	Situaciones de acoso laboral o sexual	<p>El acoso laboral siempre estará presente en cada situación por eso hemos planteado dentro de la escuela, una acción de protección para garantizar un espacio armónico al momento de desempeñarse laboralmente</p> <p>No he sufrido acoso laboral, pero si he tenido que escuchar comentarios incómodos por parte de mis compañeros como "dónde esta su novio" o "por qué no tiene novio", sin embargo, esto no me afecta porque he sido muy frontal con estas personas.</p> <p>No he tenido experiencias de acoso sexual, pero si laboral, en el momento en que no te dejan trabajar tranquilamente, cuando la gente está más pendiente de lo que haces que de realizar sus propias actividades, cuando se ríen o se burlan a tus espaldas o te ignoran y no están dispuestas a ayudarte, todas estas situaciones son casos de acoso laboral.</p> <p>Tuve que experimentar una situación de acoso sexual en uno de mis trabajos donde mi jefe llegó a pedirme un favor sexual a cambio de un beneficio laboral.</p>
	Estrés laboral	EL	Experiencias de estrés laboral	<p>No considero haber experimentado estrés dentro de mi ambiente laboral, pero si fuera de él, el hecho de no conseguir trabajo por largas temporadas en ningún sitio para mi fue una etapa muy crítica de mi vida y llegue a considerar la prostitución</p> <p>He experimentado estrés laboral por el hecho de no poder expresarme tal y como soy dentro de mis trabajos, lo cual me ha generado desmotivación laboral.</p>