

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN BENEFICIO DE LOS
GRUPOS LGBTI ENFOCADOS AL ÁMBITO LABORAL
PRIVADO EN EL ECUADOR.**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Política y derecho para la participación social y el establecimiento de las
relaciones justas

Autor:

Alexis Sebastián Pallo Chiluisa

Director:

Dr. Mentor Marcelo Meléndez Torres.

Ambato – Ecuador

Noviembre - 2020

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN**

Tema:

**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN BENEFICIO DE LOS GRUPOS LGBTI
ENFOCADAS AL ÁMBITO LABORAL PRIVADO.**

Línea de Investigación:

Fundamentos y principios del Derecho y sus aplicaciones

Autor:

Alexis Sebastian Pallo Chiluisa

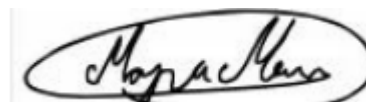


Mentor Marcelo Meléndez Torres, Ab. Mg. Dr.

f. -----

CALIFICADOR

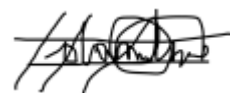
Mayra Cristina Mena Mena, Ab. Mg.



f. -----

CALIFICADOR

Danny Fabián Hallo Montesdeoca, Ab. Mg.



f. -----

CALIFICADOR

Edgar Santiago Morales Morales. Ab. Mg.



f. -----

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.



f. -----

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato- Ecuador
Noviembre 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

ALEXIS SEBASTIAN PALLO CHILUISA, con CC. 0502925266 autora del trabajo de graduación intitulado: “**LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN BENEFICIO DE LOS GRUPOS LGBTI ENFOCADOS AL ÁMBITO LABORAL PRIVADO.**”, previa la obtención del título profesional de ABOGADA, en la escuela de **JURISPRUDENCIA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, septiembre 2020



ALEXIS SEBASTIAN PALLO CHILUISA
CC. 0502925266

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sentido agradecimiento a mis padres Víctor y Paulina y a mi hermana Lesly, quienes han sido mi guía y mi mayor inspiración durante toda mi vida, por brindarme su amor y su apoyo incondicional, por ser mi soporte y por apoyarme en cada decisión que he tomado.

A mi abuelita Carmen, por su inmenso amor y gratitud que ha tenido siempre conmigo, por sus valiosos consejos y por siempre estar pendiente de mí y de toda mi familia mis profesores quienes me brindaron todos los conocimientos necesarios, para llegar a ser un excelente profesional y me enseñaron el valor del respeto y la humildad en las aulas.

Finalmente, quiero agradecer a mi tutor Dr. Marcelo Meléndez, quien fue mi guía durante todo este trayecto de elaboración de mi proyecto de investigación, por confiar en mí y nunca haberme negado su apoyo, gracias de todo corazón por enseñarme el valor del sacrificio y la perseverancia.

DEDICATORIA

Con mucho cariño quiero dedicar mi trabajo de investigación a mi abuelito Segundo, quien estuvo a mi lado siempre, me supo apoyar en todos los aspectos y nunca dejó de confiar en mí, por todas sus enseñanzas y por cada consejo valioso que él me supo dar. Te dedico a ti mí querido abuelito, por ser uno de los pilares más importantes, no solo en aspectos educativos, sino a lo largo de toda mi vida.

De igual forma quiero dedicar mi trabajo de investigación a mis padres, por todo el sacrificio hecho y así poderme dar una educación de calidad, por ser el motor y la inspiración para cada día continuar hacia lo mejor.

RESUMEN

La población de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales (LGBTI) en el Ecuador a lo largo de la historia han sufrido todo tipo de vulneración de derechos, dentro del ámbito laboral privado. Estos grupos minoritarios día tras día, se ven afectados por la discriminación, las agresiones, tanto físicas como psicológicas e incluso por la exclusión. El Estado ecuatoriano ya ha tomado medidas de inclusión laboral en el ámbito público, no obstante el Ecuador carece de medidas que promuevan la inclusión laboral de grupos LGBTI en el sector privado. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en su único estudio realizado en el año 2013, nos señala que dichos grupos son excluidos laboralmente del sector privado al momento de conseguir un empleo, por esta razón, se ven en la obligación de optar por cualquier otro tipo de forma para subsistir, una de ellas la prostitución. Por esta razón con la presente investigación, se pretende dar a conocer la situación laboral en el ámbito privado de la población LGBTI y por ende la despreocupación de un Estado que no ha ejecutado medidas y políticas que permitan una correcta inclusión laboral para estos grupos minoritarios en el sector privado. El método, que se utilizará en la presente investigación es el inductivo y exegético, puesto que tanto el tema como el problema parten de una necesidad tanto doctrinaria y práctico para su resultado, ejecución y cumplimiento.

Palabras Claves: Exclusión, Inclusión, Discriminación, Políticas Públicas, Grupos LGBTI.

ABSTRACT

The population of Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans and Intersexuals (LGBTI) in Ecuador throughout history has been suffering all kinds of rights violations, within the private work environment. These minority groups day after day are affected by discrimination, aggressions, both physical and psychological and even by exclusion. The Ecuadorian State has already taken labor inclusion measures in the public sphere, however Ecuador lacks measures that promote the labor inclusion of LGBTI groups in the private sector. According to the National Institute of Statistics and Census (INEC) in its only study carried out in 2013, it indicates that these groups are excluded from the private sector at the time of getting a job, for this reason they are obliged to opt for any other form of subsistence, one of them prostitution. For this reason, this research aims to raise awareness of the employment situation in the private sphere of the LGBTI population and therefore the lack of concern of a State that has not implemented measures and policies that allow a correct labor inclusion for these minority groups in the private sector. The method that will be used in the present investigation is the inductive and exegetical one, since both the subject and the problem start from a need both doctrinal and practical for its result, execution and fulfillment.

Keywords: *Exclusion, Inclusion, Discrimination, Public Policies, LGBTI Groups.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.	4
1.1. El desarrollo histórico de las Políticas Públicas en beneficio de la población LGBTI.	4
1.2. ¿Qué son las Políticas Públicas?	9
1.3. Situación laboral y jurídica de la comunidad LGBTI en el Ecuador.....	12
1.4. La discriminación y exclusión laboral a grupos LGBTI en el sector privado.	19
1.5. Legislación Comparada, en base a las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado.	26
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	32
2.1. Metodología de la Investigación.....	32
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información	33
2.3. Población y muestra.....	33
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. Presentación de resultados.....	34
3.2. Análisis General:	42
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1. Normas de conductas para la empresa.....	19
Tabla 1.2. Normativa Nacional del derecho a la igualdad y no discriminación.....	23
Tabla 1.3. Normativa Internacional del derecho a la igualdad y la no discriminación ..	24
Tabla 1.4. Las Personas LGBT en el ámbito del empleo en España	30
Tabla 3.1. Cuestionario dirigido a expertos en Derecho Constitucional	35
Tabla 3.2. Entrevista realizada a la Directora de la Organización Social de mujer y mujer	40

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, encuentra su fundamento en criterios jurídicos internacionales como lo son los de (Perez, Correa, Castañeda, Plata, 2013, p. 39) quienes nos mencionan que; los actos de discriminación en el mundo del trabajo operan, en la mayoría de los casos, como un dispositivo sutil y soterrado dirigido fundamentalmente a hombres gay y mujeres lesbianas. Para aquellos que mimetizan su cuerpo y ocultan su opción sexual no heterosexual, o no la hacen evidente desde su corporeidad, el construir una identidad que sirva de placebo o tranquilizante al orden institucional termina como una opción de sobrevivencia y un mecanismo de autocontrol, con el fin de vincularse y permanecer en los espacios laborales, así en éstos, se les vulneren muchos de sus derechos.

Las acciones de exclusión en el mundo laboral están dirigidas fundamentalmente a aquellas personas cuya feminidad o masculinidad choca con el orden establecido, en el que lo masculino es asociado exclusivamente al hombre y lo femenino a la mujer en razón a la construcción heteronormativa y binaria del género. Esas personas son concebidas como cuerpos rebeldes que transgreden la disciplina. Una población receptora de dicha exclusión es la transgenerista: hombres gays femeninos y mujeres lesbianas masculinas, que rompen ese molde regulador del cuerpo, quedan por fuera de la lógica formal de la economía. (Perez, Correa, Castañeda, Plata, 2013, p. 39)

Por otro lado, en el contexto nacional, el ecuatoriano Eduardo López Rivera (2012) manifiesta que hablar de derechos de las comunidades en Ecuador, se inicia por el análisis del establecimiento de la Constitución de (2008), con ella, se da un paso hacia delante para la garantía y protección de los Derecho Humanos. Tal situación fue producto de las múltiples demandas de la población y su participación activa para, que se incluyera en la agenda pública y de debate, el acceso y garantía de derechos. Un caso particular, fue la inclusión y discusión política de los temas de la comunidad LGTBI, que dieron como resultado la implementación de algunos derechos que garantizan la protección del estilo de vida de la población. Sin embargo, el aparataje institucional legal es limitado a la hora de volver efectivos los derechos del colectivo.

El reconocimiento como sujetos de derechos a los miembros de la comunidad LGTBI, no es suficiente si no, se diseñan e implementan un conjunto de políticas públicas que

protejan de manera individual la orientación sexual y la identidad de género. Y a su vez, las instituciones tengan rutas y estrategias claras para hacer efectivo el goce de derechos laborales tanto en el sector público como privado. Eduardo López Rivera (2012)

La población LGBTI en el Ecuador a lo largo de la historia ha venido a causar sufrimiento todo tipo de vulneración de derechos, dentro del ámbito laboral. Estos grupos minoritarios día tras día se ven afectados por la discriminación, las segregaciones y las agresiones, tanto físicas como psicológicas. El Estado ecuatoriano ya ha tomado medidas de inclusión laboral en el ámbito público, no obstante, existe un vacío muy grande, con la regulación de las actividades laborales de los grupos LGBTI en el sector privado. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el único estudio realizado en el año 2013 nos señala que, dichos grupos son excluidos laboralmente del sector privado al momento de conseguir un empleo, por esta razón, se ven en la obligación de optar por cualquier otro tipo de forma para subsistir, una de ellas la prostitución.

Por lo antes mencionado en la primera tarea a desarrollar que abarca toda la temática teórica, se determinó: la fundamentación teórica y jurídico referente a la comunidad LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado. Con esta primera tarea, se busca desarrollar toda la parte teórica de una forma analítica y argumentativa con bases jurídicas. La segunda tarea abarca la parte de la metodología en esta, se estableció: el diagnóstico de la situación laboral en el ámbito privado de los grupos LGBTI en el Ecuador. En esta segunda tarea, se busca plasmar y dar a conocer la situación de vulneración laboral que vive la población LGBTI. En la tercera y última tarea abarca la parte de resultados a obtener de nuestra investigación, en la cual, se estableció: la determinación de los aspectos, que se considerará en la aplicación de las políticas públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado en el Ecuador. La finalidad de esta tarea es dar a conocer sobre la aplicación de estas políticas públicas.

El tópico de investigación para este trabajo de titulación fue escogido con el fin de explicar que el estado tomaría medidas de inclusión laboral, como lo son las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI, enfocadas al ámbito laboral privado, El método teórico empleado en la investigación fue el inductivo, debido a, que se estudió de manera específica cada aspecto que constituyen las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI en el ámbito laboral privado, análisis que permitió alcanzar una posición

especifica del tema; de tal manera lograr comprender la naturaleza de las Políticas Públicas en el área laboral, a fin de contribuir con propuestas para el desarrollo de la normativa laboral ecuatoriana.

Con respecto a los métodos prácticos, que se utilizaron es: exegético, en el sentido de comprender la importancia de la creación e implementación de Políticas Públicas, para verificar aquellas disposiciones legales que el legislador le ha dado al Código Laboral; a través del estudio de cada tema que abarca a las Políticas Públicas referentes al ámbito del trabajo, para guiar al objetivo que pretende conseguir la presente investigación, que es comprobar si gracias a las Políticas Públicas, se podría conseguir una mayor inclusión laboral en el ámbito privado.

Por esta razón con la presente investigación, se pretende dar a conocer la situación laboral en el ámbito privado de la población LGBTI y por ende la despreocupación de un Estado que no ha ejecutado medidas y acciones afirmativas que permitan una correcta inclusión laboral para estos grupos minoritarios en el sector privado.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.

1.1.El desarrollo histórico de las Políticas Públicas en beneficio de la población LGBTI.

En la época de los 70s, en el Ecuador existía un gran contexto de criminalización de la homosexualidad por parte de nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que era muy poca garantista de derechos. (El Código Penal 1938, art 516), describía a las personas homosexuales como criminales y los condenaban a penas privativas de libertad de entre cuatro y ocho años. Cabe señalar que en el contexto de esta década el discurso legal compartía un discurso netamente persecutorio y de rechazo a la población LGBTI. Por lo tanto, no existe una protección mínima en cuanto a los derechos de igualdad e inclusión social, por el contrario, incentiva al odio y a la discriminación como tal.

Por otra parte, en la década de los 80s y 90s el precedente dado por el discurso de persecución y omisión hacia los grupos LGBTI trajo consigo una época de violencia y vulneración a los derechos humanos. Esta época ha sido registrada como un conjunto de sucesos terroríficos y atroces para la diversidad sexual y de género. Cabe destacar que el índice más alto de violencia y discriminación para personas LGBTI, se dio durante el gobierno de León Febres Cordero en 1984 Garrido (2017, p. 3). Las políticas públicas en beneficio hacia los grupos LGBTI no eran parte fundamental del gobierno de turno de esa época, las actividades y acciones gestionada por el Estado de turno León Febres Cordero únicamente, se centraban en las batidas, redadas y persecuciones hacía los sujetos indeseables para la sociedad conservadora de esa época.

Respaldados en el artículo. 516 de índole de rechazo, discriminación y persecución, por una constitución que pasaba por alto los derechos y garantías de los grupos LGBTI, las autoridades encargadas de mantener el orden, como la Policía Nacional y las fuerzas militares perpetraban una evidente violación, exclusión y discriminación constante dirigidas hacia personas homosexuales Quintana y Pimentel (2014, p. 31).

Los escuadrones volantes, se denominó como una estrategia de seguridad en la época de Febres Cordero para establecer redadas en el espacio público, con la finalidad de

identificar a los “sujetos indeseables” como prostitutas u homosexuales. Cabral (2017) nos menciona que en el caso de los homosexuales era común que estos frecuentaran e hicieran vida en el espacio público, especialmente en lugares concretos de las ciudades para encontrarse con otros hombres y establecer un vínculo mediante miradas.

No obstante, este escenario no era asunto inadvertido para los órganos de seguridad, por cual formaban batidas para amedrentar a estos sujetos, mediante el pedido de documentos y la generación de excusas para una detención. Para Garrido (2017) estas detenciones en muchos de los casos documentados devenían en agresiones a la integridad psíquica, moral y física de las personas, y en algunos casos hasta desapariciones forzadas. El discurso persecutorio era fácilmente identificado en la prensa de la época, señala nuevamente a los sujetos indeseables. Guasch (2007), nos da a conocer que la prensa establecía para ese momento una labor ejemplarizante, reseñan como crónica roja las batidas y redadas llevadas a cabo por los cuerpos de seguridad. Algunos de los titulares más llamativos eran aquellos que calificaban a personas homosexuales como delincuentes, “mecos y mecas” o sodomitas.

En este contexto, es fundamental enfatizar que el castigo hacia personas LGBTI no solamente consistía en detenciones o aprensiones que eran sustentadas y motivadas en la base legal del Código Penal, sino también, en un castigo mediático dirigido mediante un discurso de persecución y criminalización. La labor ejemplarizante de la prensa destaca principalmente en la moraleja de aquello que no, se quiere ser, y que según Butler (2002), se basa en el “sujeto abyecto” que es el sujeto rechazado desde lo negativo, y que era representado por la prensa amarillista con titulares ofensivos.

De igual forma, en aquella época, el castigo mediático por medio del discurso negativo era un instrumento para sostener el miedo y el fin de prácticas homosexuales, debido a que la temática era oculta y clandestina. La tipificación establecida a partir del Código Penal afectaba mayormente a mujeres trans y a hombres gays. Las políticas públicas del Febres-Corderato con un objetivo regulatorio para las prácticas sexo-genéricas, se basaban en criminalización y marginación. Es así que los Trans-sexuales y Trans-género fueron sujetos sometidos a desapariciones forzadas, persecuciones y acciones degradantes y crueles por parte de la Policía Nacional y cuerpos militares Garrido (2017, p. 31).

En la época de los 70s, en el Ecuador existía un gran contexto de criminalización de la homosexualidad por parte de nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que era muy poco garantista de derechos. El Código Penal (1938, art 516), describía a las personas homosexuales como criminales y los condenaban a penas privativas de libertad de entre cuatro y ocho años. Cabe señalar que en el contexto de esta década el discurso legal compartía un discurso netamente persecutorio y de rechazo a la población LGBTI. Por lo tanto, no existe una protección mínima en cuanto a los derechos de igualdad e inclusión social, por el contrario, incentiva al odio y a la discriminación como tal.

Por otra parte, en la década de los 80s y 90s el precedente dado por el discurso de persecución y omisión hacia los grupos LGBTI trajo consigo una época de violencia y vulneración a los derechos humanos. Esta época ha sido registrada como un conjunto de sucesos terroríficos y atroces para la diversidad sexual y de género. Cabe destacar que el índice más alto de violencia y discriminación para personas LGBTI, se dio durante el gobierno de León Febres Cordero en 1984. Garrido (2017, p. 3). Las políticas públicas en beneficio hacia los grupos LGBTI no eran parte fundamental del gobierno de turno de esa época, las actividades y acciones gestionada por el Estado de turno León Febres Cordero únicamente, se centraban en las batidas, redadas y persecuciones hacía los sujetos indeseables para la sociedad conservadora de esa época.

Respaldados en el artículo. 516 de índole de rechazo, discriminación y persecución, por una constitución que pasaba por alto los derechos y garantías de los grupos LGBTI, las autoridades encargadas de mantener el orden, como la Policía Nacional y las fuerzas militares perpetraban una evidente violación, exclusión y discriminación constante dirigidas hacia personas homosexuales Quintana y Pimentel (2014, p. 31).

Los escuadrones volantes, se denominó como una estrategia de seguridad en la época de Febres Cordero para establecer redadas en el espacio público, con la finalidad de identificar a los “sujetos indeseables” como prostitutas u homosexuales. Cabral (2017) nos menciona que en el caso de los homosexuales era común que estos frecuentaran e hicieran vida en el espacio público, especialmente en lugares concretos de las ciudades para encontrarse con otros hombres y establecer un vínculo mediante miradas.

No obstante, este escenario no era asunto inadvertido para los órganos de seguridad, por cual formaban batidas para amedrentar a estos sujetos, mediante el pedido de documentos y la generación de excusas para una detención. Para Garrido (2017) estas detenciones en muchos de los casos documentados devenían en agresiones a la integridad psíquica, moral y física de las personas, y en algunos casos hasta desapariciones forzadas. El discurso persecutorio era fácilmente identificado en la prensa de la época, señala nuevamente a los sujetos indeseables. Guasch (2007), nos da a conocer que la prensa establecía para ese momento una labor ejemplarizante, reseña como crónica roja las batidas y redadas llevadas a cabo por los cuerpos de seguridad. Algunos de los titulares más llamativos eran aquellos que calificaban a personas homosexuales como delincuentes, “mecos y mecas” o sodomitas.

En este contexto, es fundamental enfatizar que el castigo hacia personas LGBTI no solamente consistía en detenciones o aprensiones que eran sustentadas y motivadas en la base legal del Código Penal, sino también, en un castigo mediático dirigido mediante un discurso de persecución y criminalización. La labor ejemplarizante de la prensa destaca principalmente en la moraleja de aquello que no, se quiere ser, y que según Butler (2002), se basa en el “sujeto abyecto” que es el sujeto rechazado desde lo negativo, y que era representado por la prensa amarillista con titulares ofensivos.

De igual forma, en aquella época, el castigo mediático por medio del discurso negativo era un instrumento para sostener el miedo y el fin de prácticas homosexuales, debido a que la temática era oculta y clandestina. La tipificación establecida a partir del Código Penal afectaba mayormente a mujeres trans y a hombres gays. Las políticas públicas del Febres-Corderato con un objetivo regulatorio para las prácticas sexo-genéricas, se basaban en criminalización y marginación. Es así que los Trans-sexuales y Trans-género fueron sujetos sometidos a desapariciones forzadas, persecuciones y acciones degradantes y crueles por parte de la Policía Nacional y cuerpos militares Garrido (2017, p. 31).

Para Salgado (2013) el episodio de la detención masiva de homosexuales en la ciudad de Cuenca en 1997 desata denuncias y solidaridades que crean el ambiente propicio para denunciar la inconstitucionalidad del Art. 516 del Código Penal.

En efecto, en septiembre de ese año, varias organizaciones LGBTI y de derechos humanos, presentaron ante el Tribunal Constitucional una acción de inconstitucionalidad contra el mencionado artículo. Salgado (2013)

En noviembre de 1997 el Tribunal Constitucional resuelve aceptar parcialmente la demanda formulada y declarar la inconstitucionalidad del inciso primero del artículo 516 del Código Penal, y suspender totalmente sus efectos. Salgado (2013)

El discurso legal de la década de los 90, revolucionó drásticamente en la reivindicación de derechos y libertades para la población LGBTI. La fuerza que trajo consigo la despenalización de la homosexualidad, así la primera gran victoria de lo que actualmente, se considera el movimiento LGBTI en Ecuador, por su visibilidad y por ser considerado un proceso de acción colectiva, fue lo que logró posicionar el tema en la constituyente de 1997 y en el texto constitucional que finalmente, fue aprobado.

A pesar de los significativos avances reflejados en la norma legal de 1998, y con la reforma al artículo 516 del Código Penal de 1938, el tan anhelado objetivo de igualdad de derechos para la comunidad LGBTI aún estaba lejos de ser alcanzado, como una tarea pendiente por parte de los actores políticos. Con la llegada de Rafael Correa a Carondelet en el año 2007, organizaciones sociales y activistas buscaron una forma para incentivar un cambio significativo en materia de derechos sexuales y de género. En el futuro cercano, se percibía una nueva esperanza para lograr el cumplimiento de los derechos humanos y garantías que previamente no existían. La Constitución de Montecristi reflejó un discurso que difería significativamente con las normas legales anteriores.

En consecuencia, la potestad de tomar decisiones de carácter reproductivo y sexual, y el acceso a su cuidado; el derecho al reconocimiento de una identidad personal, el acceso a la seguridad social y sus beneficios, la condena y penalización de crímenes de odio, e incluso la libertad y posibilidad para que parejas del mismo sexo formen uniones de hecho. Todo esto fue parte de las disposiciones tomadas por la nueva Constitución para que el Estado ecuatoriano asegure la igualdad de derechos sexuales y de género, que serían plasmadas en servicios y políticas públicas Viteri y Ocampo (2017, p. 2).

El discurso legal en la actualidad, se edifica como un discurso inclusivo, con un lugar de lucha menos hostil y más abierta a la homogeneidad de las demandas sociales. La reivindicación de los derechos sexuales y de género ha conseguido hacerse visible y progresar significativamente, desde la construcción de un discurso de rechazo y omisión hasta uno más amigable a las diferencias, pero no suficiente para ser plasmado en el accionar social, en la actualidad nuestra población LGBTI aún sufre de rechazo y discriminación en el sector laboral, sus oportunidades de conseguir un empleo estable son mínimas, el Estado no ha proporcionado de medidas y políticas públicas suficientes para garantizar el derecho a un trabajo digno dentro del ámbito laboral privado.

1.2.¿Qué son las Políticas Públicas?

Pese a la frecuencia del uso del concepto de políticas públicas, existen diferencias o imprecisiones importantes de las que pueden desprenderse equívocos analíticos y dificultades operativas. En el concepto tradicional, las políticas públicas corresponden al programa de acción de una autoridad pública o al resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental. Parada (2002).

Para Torres & Sánchez (2013) las políticas públicas son reflejo de los ideales y anhelos de la sociedad, expresan los objetivos de bienestar colectivo y permiten entender hacia dónde, se quiere orientar el desarrollo y cómo hacerlo, evidencia lo, que se pretende conseguir con la intervención pública y cómo, se distribuyen las responsabilidades y recursos entre los actores sociales. Por lo tanto, las políticas públicas no son solo documentos con listados de actividades y asignaciones presupuestales, su papel va más allá; son la materialización de la acción del Estado, el puente visible entre el gobierno y la ciudadanía.

El papel que juega la política pública al interior de una sociedad implica legitimar al Estado, no solo por su carácter instrumental en la provisión de servicios básicos o la administración de bienes públicos; son apuestas socio-políticas para resolver problemas públicos concretos, necesidades individuales y colectivas que son definidas por la misma sociedad. Así, la política pública juega un rol fundamental en la construcción de la realidad social. Su naturaleza pública la hace portadora de definiciones que son el

resultado de las tensiones políticas, que se dan en los escenarios públicos de discusión o al interior de las oficinas gubernamentales. Torres & Sánchez (2013)

Si la política pública expresa todo esto, no es posible pensarla o estudiarla solamente como el resultado de un proceso técnico en búsqueda de la solución más eficiente. A través de las políticas públicas, se expresa el conflicto y la negociación sobre la realidad y su transformación. Lo que se considera como bien común es, por definición, producto de la controversia de intereses de los diversos actores en una sociedad. Torres & Sánchez (2013)

Por lo tanto podemos decir que, el proceso de una política pública habla de la utilidad del poder público para receptar recursos sociales en cuidado de la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. Es un proceso general para resolver los conflictos creados por la construcción social de lo que son los bienes comunes y su administración.

Desde esta perspectiva, es claro por qué cada día hay un mayor interés en comprender los procesos de las políticas públicas, tanto en las oficinas de gobierno como en la academia y en el conjunto de la sociedad. Lo que empezó como la necesidad de mejorar el proceso de acción y el desempeño gubernamental pasó a un debate profundo entre los actores políticos y sociales sobre la importancia de entender los procesos de las políticas públicas, sus formas, alcances y los determinantes de sus resultados e impactos en el desarrollo de la sociedad. Torres & Sánchez (2013)

Las políticas públicas son los cimientos sociales donde el gobierno, como el instructor de la acción colectiva, interactúa con múltiples y diversos actores sociales y políticos. Sin embargo, a diferencia de algunas perspectivas que ven la interacción con la sociedad como regresiva para la toma de decisiones, resulta que esta no es solo deseable sino condición necesaria para el éxito de los procesos de las políticas públicas.

En los actuales escenarios de ampliación y consolidación de los sistemas democráticos, los ciudadanos ya no toleran que los excluyan de la toma de decisiones y exigen ser parte de esta, así como de la ejecución e implementación de las políticas y proyectos públicos.

Un Estado ejecuta de acuerdo a una tipología básica tres tipos de funciones: funciones básicas, funciones intermedias y funciones avanzadas. Estas últimas tienen que ver con las políticas activas en todos sus campos de acción y en las políticas a favor de la coordinación entre la acción de diferentes niveles de gobierno. El replanteamiento del papel del Estado pasa por probar instrumentos alternativos que puedan aumentar la eficacia y la eficiencia en las acciones del sector público principalmente en materia de protección social que ofrece un nivel mínimo de apoyo a los ciudadanos más pobres, con el fin de asegurarles un nivel mínimo de consumo. Ruiz Medina (2011)

Dye citado por Ruiz Medina (2012, p. 13) expresa que las políticas públicas simplemente son, aquello que el gobierno escoge hacer o no hacer. Agrega el autor que Eulau y Prewitt, definen las políticas públicas como una decisión permanente caracterizada por una conducta consiente y la repetitividad por tanto de aquellos que la elaboran como de aquellos, que se atienen a ella.

Frohock citado por Ruiz Medina (2007, p. 18) menciona que una política pública es una práctica social y no un evento singular o aislado, ocasionado por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o, establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas.

En opinión de Sojo citado por Ruiz Medina (2006, p. 47-56) una política pública es toda acción de gobierno encaminada a atender o resolver un problema relativo al interés público. Es una actividad, que se desarrolla de manera cotidiana y capaz de ordenar prioridades en torno a diferentes finalidades y propósitos.

En otras palabras, refiere Sojo, las políticas públicas son el conjunto de concepciones, criterios, principios, estrategias y líneas fundamentales de acción a partir de las cuales la comunidad organizada como Estado decide hacer frente a desafíos y problemas, que se consideran de naturaleza pública. Definen espacios de acción no solo para el gobierno, sino también, para los actores ubicados en los sectores social y privado, y se expresan en decisiones adoptadas en forma de instituciones, programas, criterios, lineamientos y normas. El decidir no hacer nada ante un problema es, también, de alguna manera una política pública.

La política pública define Sánchez Gutiérrez (1993-18) citado por Ruiz Medina son la parte ejecutora de la Administración Pública de un Estado; políticas públicas sanas, eficientes y que respondan a los problemas sociales darán como resultado un Estado con administración capaz de enfrentar con seguridad cualquier adversidad venidera.

Birkland (2005-18) citado por Ruiz Medina describe que la política pública es revelada por textos, prácticas, símbolos y discursos que definen y entregan valores que incluyen bienes y servicios y, que se valoran en atributos positivamente o negativamente. El mencionado autor en su libro *An introduction to the policy process theories, concepts, and models of public policy making*, da a conocer algunos conceptos de autores como los de Peters (1999) que conceptúa la Política Pública como la suma de las actividades del gobierno que tiene influencia sobre la vida de los ciudadanos; Igualmente describe el mencionado autor que Cochran (1992) la define como la acción del gobierno y las intenciones que determinan aquellas acciones; Del mismo modo Cochran y Malone (1995), definen la política pública como las decisiones políticas para poner en práctica programas para alcanzar objetivos sociales.

Para el desarrollo de cualquier Estado, menciona Sánchez Gutiérrez (1993, p.26) citado por Ruiz Medina, es indispensable contar con instituciones realmente eficaces que sepan captar los problemas de los ciudadanos a través de sus diferentes organizaciones, pero lo realmente eficaz y preponderante es resolver los problemas presentados con reformas que den solución y con Políticas Públicas muy bien implementadas.

El crecimiento de un país depende únicamente si tiene la capacidad administrativa y estratégica para desarrollar Políticas Públicas que apoyen al desarrollo de la convivencia social y política, del conjunto de actores que participa en la formación de un Estado, estamos refiriéndonos de los ciudadanos, instituciones, organizaciones y autoridades, únicamente esta convivencia dará el equilibrio y la estabilidad en el sistema político, social y económico.

1.3.Situación laboral y jurídica de la comunidad LGBTI en el Ecuador.

Según en un informe emitido por la Universidad Flacso (2013) la discriminación constante a la que la comunidad LGBTI ha sido expuesta a lo largo de los años en el Ecuador, ha dado modelos para que organizaciones, activistas y personas integrantes de

la comunidad LGBTI, se revelen y alcen su voz de protesta que obtiene grandes conquistas en el campo de derechos.

Los mercados de trabajo han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos. Estos fenómenos definen la ocupación y los perfiles laborales de las personas por sus diferencias y otras características.

Para Baquero (2000) citado por Jiménez, Cardona, & Sánchez, (2017) dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual, sucede si un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración; por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos. Por su parte, la segregación ocupacional es la tendencia de que los individuos, se empleen en diferentes ocupaciones por pertenecer a un grupo en específico (mujeres, indígenas, negros, etc.), separados unos de otros en la estructura ocupacional, lo cual, significa la exclusión de estas personas por construcciones sociales.

Son los empresarios quienes deciden contratar o no a un individuo que pertenezca al grupo minoritario en base a prejuicios respecto a su productividad. Estos autores asumen que es el mercado laboral quien debería poseer la habilidad de asignar una medida alusiva a la productividad marginal de los empleados, que sirva de referencia para determinar los niveles de salarios. Dicha medida debería estar fundamentada en variables no observables por los empresarios, tales como la inversión en capital humano, el estado de salud o la calidad de la educación de los trabajadores, pero, debido a que para las firmas les resulta costoso obtener esta información, delimitan salarios y resuelven contratar a un individuo apoyado en prejuicios, por ende, usan la única información disponible, por ejemplo, las variables sexo y raza, como aproximación para el nivel de productividad Arrow K. J., (1998) citado por Jiménez, Cardona, & Sánchez, (2017).

Se podría afirmar, posiblemente más que en otros ámbitos, que el derecho al trabajo, se ve afectado proporcionalmente a la visibilidad de las identidades diversas, sobre todo si

éstas, se acompañan de comportamientos distintos, cambios corporales y estéticos no heteronormados. Así lo afirman las organizaciones LGBTI de la sociedad civil, quienes indican que estos son determinantes tanto para el acceso como para la permanencia en las plazas de trabajo Organizaciones, (2014).

En el ámbito del trabajo, el estudio del INEC (2013), señala que el 44% de las personas LGBTI, se ha sentido discriminada, excluida en un 28% y violentada en un 22%. La Defensoría del Pueblo ha realizado un punteo de situaciones que generan obstáculos para el ejercicio del derecho al trabajo, como: autoexclusión, no identificación como LGBTI dentro del espacio de trabajo, inexistencia de elementos que permitan al Ministerio de Trabajo (MT) sancionar un hecho discriminatorio por orientación sexual o identidad de género en espacios de trabajo. El alto índice de discriminación hacia las personas transfemenina les obliga a recurrir al subempleo o actividades económicas informales. El estudio demostró también, que a pesar de ser una población económicamente activa (86%) sus ingresos son relativamente bajos, puesto que 73% de las personas encuestadas reciben dos o menos salarios básicos mensuales.

En el estudio realizado por el Ministerio de Educación Pública (MSP), Organización Panamericana de la Salud (OPS) y organizaciones LGBTI en el año 2012 con población transfemenina de la ciudad de Quito (2012, p. 7, 8), Así el 76% de las personas incluidas en la muestra mayor de 25 años, sólo el 20% alcanza la educación superior, el 64% alcanza la educación secundaria el 15% tiene solamente educación básica, y el 1% formación tecnológica. Este perfil educativo determina que al preguntar la profesión a, que se dedica, se encuentra un 62% en estética y peluquería y el 10,0% al trabajo sexual, lo cual, corrobora lo expresado por las Organizaciones cuando afirman que las personas trans están desterradas a los contornos ocupacionales como el trabajo sexual o los centros de belleza. Organizaciones, (2014).

Desde el punto de vista jurídico, los miembros LGBT, se encuentran limitados a trabajos como peluquería o prostitución, cualquier opción laboral que no tenga nada que ver con las anteriores dos, es una bendición, por la cual las personas LGBT deberían sentirse agradecidas. Muchas veces no solo existe la discriminación hacia la persona LGBT, en varios casos pueden darse actos de acoso sexual, varios empleadores piensan que el

motivo para una mujer sea lesbiana, es la falta o mal sexo, obviamente por nuestra idiosincrasia machista o falta de educación.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen normas claras para que el sector privado respete los derechos humanos internacionales. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas brinda una plataforma a las empresas para que apliquen esas normas y las promuevan en la sociedad en general. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

Las presentes Normas de Conducta, se fundamentan en los Principios Rectores y en el Pacto Mundial y ofrecen orientación a las empresas sobre cómo cumplir su responsabilidad de respetar los derechos de todos, incluidos, en este caso, los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI). Ello supone tratar equitativamente a las personas LGBTI en el lugar de trabajo y analizar las prácticas empresariales de principio a fin de la cadena de suministro para velar por que se haga frente a la discriminación en todo momento. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

No obstante, las Normas de Conducta van un paso más allá en la reivindicación de la implicación de las empresas, presentan las múltiples oportunidades que estas tienen de contribuir a generar un cambio social positivo más amplio en las comunidades en que realizan sus operaciones. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011, son el estándar mundial para prevenir y eliminar el riesgo de que las actividades empresariales generen repercusiones negativas en los derechos humanos. Brindan a las empresas un marco para entender mejor las responsabilidades que les incumben en relación con los derechos humanos, incluida la responsabilidad de prevenir y mitigar los efectos perjudiciales para los derechos humanos, que se puedan derivar de sus actividades. La responsabilidad de respetar los derechos humanos es una norma mundial por la, que se espera que se rijan todas las empresas, independientemente de su ámbito geográfico, su tamaño, su propietario y estructura y su sector. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

El ordenamiento jurídico de Colombia es uno de los más completos al momento de hablar de temáticas laborales, el mismo cuenta en su Plan de Desarrollo Nacional con Políticas Públicas, que promueven la inclusión laboral de los grupos LGBTI, tanto en el ámbito público como privado. El derecho al trabajo, a un salario digno y justo es fundamental para que las personas accedan a condiciones mínimas para la vida, como la alimentación, vivienda, vestimenta, es decir, de este derecho fundamental en gran medida dependen otros sumamente importantes para la subsistencia del ser humano en la sociedad actual. Por tal razón la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 22, reconoce la necesidad de satisfacer los derechos económicos, sociales y culturales, como indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Específicamente, el artículo 23 indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Su literal 1, resalta que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo. De igual forma el literal 2, amplía el concepto hacia la remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure a la persona, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

Aunque los Gobiernos son los principales responsables de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos, las empresas también, tienen la responsabilidad, independiente y complementaria, de respetar los derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se señala explícitamente que tanto los individuos como las instituciones deben esforzarse por promover el respeto de los derechos humanos. Hacer frente a la discriminación no es una tarea exclusiva del Estado: como instituciones de la sociedad las empresas tienen tanto la responsabilidad de respetar los derechos humanos como un poder y una influencia económicos enormes para generar un cambio para mejor. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

Por otro lado, tenemos los Principios de Yogyakarta (2007), y en su numeral 12 especifican que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones

equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. (p. 20).

Por tales razones, los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que faciliten el acceso al empleo, eliminen y prohíban la discriminación a causa de la orientación sexual e identidad de género a nivel privado y público. Deberán acceder a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración igualitarios. Johana Paredes (2007)

En segundo lugar, enfatiza en que, a nivel laboral los Estados deberán eliminar toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo y superación en todas las áreas del servicio público. Esto aplica a todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, que incluye el servicio en la policía y las fuerzas armadas. A nivel general, se realizarán programas apropiados de capacitación y sensibilización dirigidos a eliminar actitudes discriminatorias (2006, p. 20).

En correspondencia con el derecho al trabajo, el principio 14 resalta que toda persona - sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género- tiene derecho a un nivel de vida adecuado, lo cual, incluye alimentación adecuada, agua potable, servicios sanitarios y vestimenta adecuadas, así como a la mejora continua de sus condiciones de vida (2007, p.21)

En el ámbito nacional, la Constitución de la República (2008) en su artículo 33, especifica que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En el artículo 325 sobre las formas de trabajo y su retribución, señala que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Reconoce todas las modalidades de trabajo y a todas las trabajadoras y trabajadores como actores sociales productivos. Inmediatamente el artículo 326 enumera los principios entre los cuales, se menciona la irrenunciabilidad de los

derechos laborales y, además, el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

El Código del Trabajo Ecuatoriano (2005), en su Art. 79 señala: Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

La discriminación va más allá de un justa remuneración, implica un ambiente laboral sano, adecuado, respetuoso, garantías que no, se ven consagradas en el referido cuerpo normativo; la discriminación laboral no implica dinero adicional al valor, que se entregará por el empleador si existe un despido ineficaz, conforme lo señala el cuarto inciso del artículo 195.3 del referido cuerpo legal.

El Código del Trabajo en su artículo 79, sobre la igualdad de remuneración, señala que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón orientación sexual, entre otras dimensiones humanas.

Las Normas, que se acaban de presentar tienen como objeto proporcionar un conjunto de elementos de referencia para evaluar la actuación de las empresas al hacer frente a la discriminación de las personas LGBTI y a los abusos contra sus derechos humanos y promover la adopción de buenas prácticas por parte de las empresas. La Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos alienta a las empresas a hacer suyas, utilizar y tomar como referencia estas Normas y a promover que otras las utilicen. También, alienta a la sociedad civil y otros interesados a tomar las Normas como base para evaluar los compromisos, las políticas y las prácticas de las empresas respecto de los derechos de las personas LGBTI y para presentar informes al respecto. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, (2018)

Tabla 1.1. Normas de conductas para la empresa

Respetar los Derechos Humanos	Es responsabilidad de todas las empresas respetar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI, en sus operaciones y relaciones comerciales. Las empresas han de formular políticas, ejercer la diligencia debida y, en los casos en que sus decisiones o actividades hayan repercutido negativamente en el disfrute de los derechos humanos, remediar dichas repercusiones. También, deben establecer mecanismos para vigilar que cumplan las normas de derechos humanos y para informar al respecto.
Eliminar la discriminación	Los empleados y otras personas con que traten las empresas tienen derecho a no ser discriminados. Las empresas deben asegurarse de que no existe discriminación en la contratación, el empleo, las condiciones laborales, las prestaciones, el respeto de la intimidad y el tratamiento del acoso.
Prestar apoyo	Las personas LGBTI son empleados, gerentes, propietarios de empresas, clientes y miembros de la comunidad, entre otras cosas, y sin embargo, muchas de ellas, se enfrentan a enormes obstáculos para ser aceptadas e incluidas en el lugar de trabajo. Las empresas han de crear un entorno positivo y afirmativo en su organización para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.
Prevenir otras violaciones de Derechos Humanos	Las empresas deben asegurarse de que no discriminan a los proveedores y distribuidores LGBTI ni a los clientes LGBTI a la hora de que estos accedan a sus productos y servicios. Además, en sus relaciones comerciales deben asegurarse de que sus socios no discriminan. Si algún socio discrimina a las personas LGBTI, las empresas deben utilizar su posición para tratar de evitar tal acto de discriminación. Ello implica no solo ya evitar la discriminación, sino hacer frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGBTI en que las empresas puedan estar implicadas por medio de sus productos, servicios o relaciones comerciales.
Actuar en la esfera Pública	Se alienta a las empresas a utilizar su posición para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos en los países en que realizan sus actividades. Al hacerlo, deberán colaborar estrechamente con las comunidades y las organizaciones locales para definir qué enfoques constructivos pueden adoptar las empresas en contextos en que los marcos jurídicos y las prácticas vigentes violen los derechos humanos de las personas LGBTI

Fuente: Normas de conducta para las empresas

Elaborado por: Sebastián Pallo

1.4. La discriminación y exclusión laboral a grupos LGBTI en el sector privado.

La igualdad ha sido uno de los ideales más importantes para la configuración de sociedades libres, como lo demuestra la Revolución Francesa. En la comunidad internacional contemporánea la preocupación por su garantía, se ha visto reflejada en varios instrumentos, los cuales han consolidado la idea de la igualdad y no discriminación como principio y como derecho. Así, en el preámbulo de la Carta de la ONU, los pueblos de las Naciones Unidas manifiestan su resolución a reafirmar la fe en los derechos

fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas. (ONU, 1945).

Igualmente, el primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (ONU, 1948). Igualmente, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), se indica que, los Estados Parte en el presente pacto, se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto (ONU, 1966).

La definición de discriminación laboral, establecida en el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, hace alusión a: “cualquier tipo de distinción por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que provoquen la anulación o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación” (International Labour Organization, 1958)

Discriminar, se refiere no solo a separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra, sino también, a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sexuales o políticos. En esa perspectiva, la discriminación laboral hacia la población sexo/género diverso, se entenderá como una práctica que pretende jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca determinar la superioridad o inferioridad de ciertos grupos. (Pérez & Correa, 2013)

El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual. Las lesbianas y los gays encuestados/os indicaron que en las conversaciones en el trabajo cambiaban el nombre de su pareja, o simplemente evitaban hablar de su vida privada. Esta situación provocaría una angustia considerable y, por consiguiente, mermar la productividad. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016)

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo.

En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) , se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta su vulnerabilidad al VIH. (La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género, 2016).

No obstante, la discriminación en los espacios laborales es un tema complejo por las dificultades que hay para demostrar, que se está en presencia de una situación discriminatoria, puesto que generalmente responden a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas. Eso lleva a que en muchas ocasiones quienes participan de la discriminación no la comprendan, o no la asuman o no les interese. La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T 098 de 1994) define la discriminación en estos términos: Un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica (...).

La exclusión, por el contrario, es una acción que descarta, rechaza o niega la posibilidad de alguna cosa, puesto que considera que dos cosas juntas son incompatibles. Es decir, es una noción que muestra la incompatibilidad entre diferentes elementos. Según esta autora, las prácticas de exclusión suprimen y tratan de eliminar aquello que es incompatible o amenaza la existencia presente y futura. (Pérez & Correa, 2013)

Las prácticas discriminatorias y excluyentes están presentes en lo que los estudios sobre homosexuales han llamado homofobia. En palabras de Herek (2004), la homofobia, no se entendería como una enfermedad, o como un miedo que causa el rechazo social y victimiza a quien la expresa de manera individualizada, sino, que se entenderá como un prejuicio social. Hace referencia a las actitudes negativas sustentadas en una ideología cultural hacia las personas que construyen una manifestación de la sexualidad diferente a las normas heterosexuales conocidas como heterosexismo, desde donde se sustenta un estigma social.

La combinación de estas nociones permite conocer el origen del rechazo y plantear una solución social y no individual (como en el caso de la homofobia) a las prácticas discriminatorias y excluyentes en contra de las minorías sexuales. (Pérez & Correa, 2013)

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo normal es ser heterosexual), y también, de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como masculina o un hombre que es percibido como afeminado en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. Otros entrevistados/as explicaron cómo habían tenido que demostrar su feminidad o masculinidad para poder ser aceptadas/os en el lugar de trabajo y que su contribución fuera apreciada. (OIT, 2012)

Tabla 1.2. Normativa Nacional del derecho a la igualdad y no discriminación

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA: Art. 11	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA: Art. 19	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA: Art. 66	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA 67	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA 68	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA: Art. 83	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Art. 88
El ejercicio de los derechos, se regirá por los siguientes principios: () 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y obligaciones. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos	La ley regulará la prevalencia de contenidos con fines informativos, educativos y culturales en la programación de los medios de comunicación, y fomentará la creación de espacios para la difusión de la producción nacional independiente. Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.	Se reconoce y garantiza a las personas: (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación. 9.- El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá El acceso a los medios necesarios para que estas decisiones, se den en condiciones seguras.	Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas, se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y, se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes. El matrimonio es la unión entre hombre y mujer, se fundará en el libre consentimiento de las personas contrayentes y en la igualdad de sus derechos, obligaciones y capacidad legal.	La unión estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio. La adopción corresponderá sólo a parejas de distinto sexo.	Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y en la ley: () 14.- Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación sexual e identidad sexual.	La Acción de Protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución podrá interponerse si existe una vulneración de derechos constitucionales, por actos, u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas si dispongan la privación del goce o el ejercicio de los derechos constitucionales

Fuente: Normativa Constitucional

Elaborado por: FLACSOADES 2013, P.14

Tabla 1.3. Normativa Internacional del derecho a la igualdad y la no discriminación

TRATADO INTERNACIONAL RATIFICADO POR EL ECUADOR	ARTICULO SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION
Declaración Universal de Derechos Humanos	Art. 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Art. 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección Contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica)	Art. 1: Los Estados partes en esta Convención, se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Art. 2: Los Estados Partes en el presente Pacto, se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él, se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Art. 2: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta Declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)	Art. 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
Carta Andina de Derechos Humanos	Artículo 10 Reafirman su decisión de combatir toda forma de racismo, discriminación, xenofobia y cualquier forma de intolerancia o de exclusión en contra de individuos o colectividades por razones de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, condición migratoria y por cualquier otra condición; y, deciden promover legislaciones nacionales que penalicen la discriminación racial. Artículo 11 Fortalecerán los planes educativos y programas de educación en derechos humanos, para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto a las diferencias y la no discriminación. Artículo 12 Acuerdan desarrollar las acciones necesarias para asegurar la protección de los derechos humanos de las minorías y combatir todo acto de discriminación, exclusión o xenofobia en su contra que las afecte.

Fuente: Instrumentos Internacionales

Elaborado por: FLACSOADES 2013, P.14

Finalmente, con la desagregación de los conceptos y enfoques, el resultante es el tema de mayor interés. La discriminación laboral por orientación sexual. Para contextualizarlo en el diario El Comercio de Ecuador (2014; párr.5) citado por García, (2016), se publica que:

La investigación sobre condiciones de vida, inclusión social, y derechos humanos de la población GLBTI en Ecuador, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), concluye que la discriminación, se da tanto en espacios públicos como en los propios hogares. Del total de la población GLBTI entrevistada para este estudio, el 70,9% reportó haber vivido alguna experiencia de discriminación en su entorno familiar, como control, imposición, rechazo y violencia.

El Comercio (2014) citado por García, (2016) explica por medio de la investigación realizada que muchas de las personas encuestadas afirman haber sido encerradas en centros religiosos, forzadas a salir de sus domicilios o salir fuera del país, no se les permitía relacionarse ni participar en eventos religiosos, de reuniones familiares, o se les había negado los recursos económicos para poder acceder a educación.

Del diario el Comercio, Cevallos María (2014) explica en el Ecuador existe el derecho a no ser discriminado por la orientación sexual, autoexploración, y como punto clave a llevar una vida libre de violencia.

Con la contribución de la OIT (2007, p.47) citada por García, (2016), se crea un marco referencial claro para entender lo que ocurre en el ámbito laboral, así se determina que:

Las personas cuya orientación no, se ciñe a los modelos establecidos e imperantes pueden ser objetivo de violencia verbal, psicológica y física, amén de ser blanco de manifestaciones de odio. La homosexualidad es ilegal en varios países, y en muchos de ellos se pena con castigo corporal o prisión. Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o, se sospecha que son lesbianas, gais, bisexuales o transexuales.

Años después en la siguiente publicación de la OIT (2011. P.57) citado por García, (2016) anuncia que “entre otras violaciones de los derechos humanos de las personas lesbianas, gais, bisexuales o transexuales (LGBT por sus siglas en inglés), cabe citar la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y los prejuicios.” Dichos abusos, se generan en países en los cuales la homosexualidad, se considera aún delito, además, las personas LGBT de igual forma en varios países tienen problemas en el momento de acceder a un puesto de trabajo.

La OIT (2007) concluye a través de estudios que la discriminación laboral llega a estructurar una diferencia salarial considerada entre el 3 y el 30 por ciento menos en comparación con personas heterosexuales, así se determina dos grupos.

La Organización Internacional del Trabajo (2011, p.57) explica lo siguiente, la salud y el bienestar de los trabajadores LGBT que no dan a conocer su orientación sexual por temor a ser discriminados también, pueden verse afectados, y traducirse en menor productividad en el lugar de trabajo. Tanto los contratantes que despiden a sus empleados basados en un juicio verídico o no verídico de su orientación sexual están expuestos a perder valiosas capacidades, conocimientos, aptitudes en el capital humano provenientes de personas con orientación sexual distinta a la heterosexual. Por lo tanto, existe una pérdida de ambas partes, los contratantes desechan recursos necesarios lo que conlleva a un malgasto del tiempo en la búsqueda y contratación de nuevo personal y en la posterior formación y capacitación en el nuevo puesto de trabajo. Citado por García, (2016)

1.5.Legislación Comparada, en base a las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado.

Colombia:

Desde el punto de vista empresarial, existen diversos instrumentos voluntarios, tales como los principios del Pacto Global, la norma ISO 26000 Responsabilidad Social, las marcas y normas privadas, y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. Estos instrumentos han fomentado la toma de conciencia y el compromiso de las organizaciones como actores sociales clave hacia una economía con visión sostenible, de respeto al marco legal local, nacional e internacional en materia de derechos humanos, incluidos en mayor o menor grado los temas asociados con la diversidad sexual, aunque siempre de forma breve. Álvarez (2016), citado por Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017)

La Constitución Política de 1991 de Colombia consagró al trabajo como un principio y un derecho fundamental del ordenamiento jurídico colombiano, definido en el Artículo 25 como un derecho y una obligación social. Según la Alcaldía Mayor de Bogotá en el 2010, Las personas de los sectores LGBTI tienen derecho a:

Ejercer el trabajo en condiciones dignas y justas, es decir, en “un ambiente que refleje el debido respeto a su condición de ser humano, libre de amenazas de orden físico y moral, así como de circunstancias que perturben el normal desarrollo de las tareas asignadas.

La intimidad como derecho fundamental de las personas a manejar su propia existencia como a bien lo tenga con el mínimo de injerencias exteriores. cartilla sobre acoso laboral en personas LGTBI, (2010) citado por Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017)

El logro de la Política Pública LGBT de Bogotá ha sido resultado de un largo proceso histórico de obtención de oportunidades políticas que el movimiento ha abierto a través de sus redes y alianzas poderosas. Para comenzar, luego de los intentos fallidos para aprobar el proyecto de acuerdo para la política pública LGBT, desde el movimiento, se decide incidir para que la política pública, se apruebe por decreto de la Alcaldía. Sin embargo, se resaltan los resultados de los repertorios colectivos y la construcción paulatina de espacios públicos alternativos en algunos lugares de la ciudad que las personas LGBT bogotanas han logrado como una modernidad alternativa pero que aún hace falta expandirla. Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017)

Para finales de 2007 ya estaban listos los lineamientos de la política pública y los resultados de los aportes del proceso participativo de las personas LGBT, sustentos que comenzaron a generar tensiones debido a que no había una respuesta de la Alcaldía para la aprobación de la Política Pública. Fue sólo hasta el 28 de diciembre de 2007 según cuenta Ramírez (2008), luego de tensiones y presiones desde el movimiento y como evento, que se llevó con discreción y poca difusión Lucho Garzón firma el Decreto No 608 del 28 de diciembre de 2007 “Por medio del cual, se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y, se dictan otras disposiciones” Colombia, Alcaldía Mayor Bogotá (2007), citado por Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017).

De acuerdo a esta información Colombia ha tenido avances en cuanto al inclusión laboral y mismo trato a personas de la comunidad LGTBI, y se ve un claro ejemplo en el gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá de Gustavo Petro en donde la nueva Directora de Gestión

Corporativa de la Secretaría de Integración , contadora publica Tatiana Piñeros Laverde, un transexual de 34 años que solo hasta hace cuatro decidió vestirse de mujer , asumió uno de los cargos más importantes de la Secretaría de Integración, se viste de mujer desde hace cuatro años y su reto es acabar con el estereotipo, que se tiene de las travestis y transgeneristas en la sociedad colombiana. Este nombramiento, llamó la atención de las ONG internacionales que promueven los derechos de las minorías sexuales. Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017).

Este enfoque se fundamenta en la dignidad de todas las personas, que tiene como punto de partida la existencia de un sujeto titular de derechos que reivindica algo (un derecho) ante un tercero responsable (El Estado titular de deberes). Esto implica que el Estado asume su responsabilidad de crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y para que ninguna circunstancia o razón puedan ser excluidas o discriminadas. En este caso, se hace énfasis en los efectos de las orientaciones sexuales y las identidades de género sobre el ejercicio de derechos. Secretaria Distrital De Integracion Social (2017). Ramos, Olaya, & Cárdenas (2017).

España:

Directiva UE 2000-78 (de 27 de noviembre de 2000) citado por (Concha & Herranz), establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo, que habla, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.

Constitución Española (1978), artículo 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estatuto de los Trabajadores España (2015) artículo 4.2.c. Establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En su punto 6 de Igualdad de trato y oportunidades, entre otros aspectos establece que Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas...(2017)

Leyes Autónomas emitidas en Españas para la inclusión

Desde 2009, algunas comunidades autónomas han aprobado leyes referidas de forma expresa a las personas trans y al colectivo LGBTI.

- Andalucía. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Canarias. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Cataluña. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia
- Extremadura. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- Galicia. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.

Tabla 1.4. Las Personas LGBT en el ámbito del empleo en España

Proteger
– Ampliar y mejorar el actual marco normativo, procura así mayor reconocimiento y singularidad a la situación de las personas LGBT en el ámbito laboral.
Formar y sensibilizar
– La formación y sensibilización aparecen como la herramienta básica para lograr entorno sinclusivos. – Formación que debe ser transversal para alcanzar a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral, desde las direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal, inspectores de trabajo o representantes sindicales. – Concienciar a las empresas en que la inclusión LGBT es de interés para ellas, es rentable al ayudar a optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento. – Sensibilización sobre las situaciones de discriminación que aún sufren las personas LGBT y que debe ser "global", que incluye al propio colectivo LGBT, de cara a su empoderamiento en el espacio laboral.
Premiar y castigar
– Establecer canales que premien las buenas prácticas al tiempo, que se sancionan más claramente las actitudes y comportamientos homófobos, para transmitir claramente "tolerancia 0" a la LGTfobia.

Fuente: Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España

Elaborado por: Concha y Herranz

Costa Rica:

La Constitución Política de la República de Costa Rica, pilar del marco jurídico nacional, sienta una base favorable para la construcción de un cuerpo normativo contra la discriminación. Sus disposiciones son de carácter general y no contiene ningún aspecto específico relativo a la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Es su artículo 33, establece: "Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana".

La OIT, (2016) con respecto a la jurisprudencia constitucional, destaca la sentencia 2010-20233 de la Sala Constitucional, emitida en 2010, que estableció de manera explícita la prohibición de discriminación por orientación sexual: "discriminar, en términos generales, es diferenciar en perjuicio de los derechos y de la dignidad de un ser humano o grupo de ellos; en este caso de los homosexuales. A partir de lo anterior, se afirmaría que la discriminación por motivos de orientación sexual es contraria al principio de

dignidad debidamente consagrado en la Constitución Política y en los Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos suscritos por nuestro país”.

El Código de Trabajo (Ley núm. 2, de 1943) citado por la OIT, (2016) es el principal instrumento legal para regular las relaciones laborales. En consonancia con los convenios internacionales, su Título Undécimo trata de la “prohibición de discriminar”. En los artículos 618-624, se establecen diferentes disposiciones a este respecto: se prohíbe toda “discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión” (Art. 618); se consigna igual salario por igual trabajo (Art. 619); se prohíbe el despido por “razones de edad, etnia, género o religión” (Art. 620); se establece el principio de igualdad de oportunidades (Art. 622); se dispone que los actos de discriminación podrán ser denunciados en los tribunales de trabajo (Art. 623); y se establece que las personas despedidas en el marco de situaciones de discriminación deberán ser reinstaladas e indemnizadas (Art. 624).

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la Investigación

La investigación fue realizada en base a un enfoque crítico propositivo, en base a un estudio doctrinario y normativo del Derecho Laboral y Constitucional, en donde fue posible desarrollar criterios sobre el alcance de las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado. Además, se aplicó una investigación de campo, debido a que el investigador obtuvo información vinculada al tema de investigación con la asistencia de personas expertas en la materia, como son jueces en materia laboral y académicos del derecho; para verificar la realidad jurídica y práctica en el tema de las Políticas Públicas.

El método teórico empleado en la investigación fue el inductivo, debido a, que se estudió de manera específica cada aspecto que constituyen las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI en el ámbito laboral privado, análisis que permitió alcanzar una posición específica del tema; de tal manera lograr comprender la naturaleza de las Políticas Públicas en el área laboral, a fin de contribuir con propuestas para el desarrollo de la normativa laboral ecuatoriana.

Con respecto a los métodos prácticos, que se utilizaron son: exegético y derecho comparado. Exegético en el sentido de comprender la importancia de la creación e implementación de Políticas Públicas, para verificar aquellas disposiciones legales que el legislador le ha dado al Código Laboral; a través del estudio de cada tema que abarca a las Políticas Públicas referentes al ámbito laboral, para guiar al objetivo que pretende conseguir la presente investigación, que es comprobar si gracias a las Políticas Públicas, se podría conseguir una mayor inclusión laboral en el ámbito privado. Por otro lado, el derecho comparado, la forma en que jurídicamente, se aplica las Políticas Públicas en Ecuador, comparado conjuntamente con la normativa internacional; en atención a la legislación de diferentes países a fin de determinar cómo, se ha desarrollado en aquellos estados el mecanismo de la reparación integral.

2.2.Técnicas e instrumentos de recolección de información

La modalidad de investigación fue la bibliográfica-documental, a partir de criterios jurídicos y doctrinarios, de leyes y de libros enfocados a los derechos de la población LGBTI, se pudo comprender la necesidad de una inserción laboral a personas que pertenecen a estos grupos.

En la investigación, se aplicó la recolección de información en donde, se realizó entrevistas, la cual, se desarrolló a manera de cuestionario de forma verbal y escrita, el cuestionario estaba compuesto por cuatro preguntas cuya característica era de preguntas abiertas para aclarar las dudas, que se generan a partir del estado del arte y la práctica. Las entrevistas, se realizaron a jueces en materia laboral, así mismo a académicos del derecho y profesionales del derecho.

2.3.Población y muestra

Las técnicas empleadas para la recolección de la información y de datos, fueron las entrevistas aplicadas de manera escrita y verbal en base a un cuestionario de 5 preguntas referentes al tema de investigación y a su problemática, para lo cual, se aplicó a, 2 funcionarios públicos, los mismos respondieron las preguntas de la entrevista basados en su formación y en su trabajo continuo. En cuanto al campo jurídico, se recolectó la información por medio de cuatro entrevistas integradas por 5 preguntas estructuradas referente al estatus jurídico laboral de los grupos LGBTI en el Ecuador, para ello, se aplicaron a 3 abogados constitucionalistas y 1 abogado en el tema laboral. Así mismo en el ámbito social, se consideró importante recolectar la información y opinión de 1 activista por los derechos de los grupos LGBTI.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Presentación de resultados.

La investigación realizada posee un enfoque cualitativo, para lo cual, se procedió a realizar entrevistas a abogados con conocimiento en el ámbito constitucional y laboral, así como a expertos en materia de derechos de los grupos LGBTI como activistas, con el fin de validar la información adquirida en la presente investigación, basados en la experiencia y criterio de cada uno de los profesionales; combinado el ámbito social con lo jurídico para mejores resultados.

Tabla 3.1. Cuestionario dirigido a expertos en Derecho Constitucional

PREGUNTAS	Ab. Luis Miguel Aulestia Morales	Ab. Elizabeth Villagrán	ANALISIS
¿Considera que los grupos LGBTI, se han visto excluidos del ámbito laboral privado?	De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, existen principios fundamentales que garantizan los derechos de las personas, es así que uno de ellos ampara la igualdad de las personas, que claramente manifiesta que ninguna persona deberá ser tratada de manera diferente al resto, por su religión, sexo, pasado judicial, enfermedad entre otros, por lo que los grupos LGBTI si han sido excluidos en el ámbito laboral privado, no existe una normativa o política específica que regule su inclusión laboral.	Refiriéndome a la pregunta puedo decir que la comunidad GLBTI a nivel mundial ha sido víctima de muchas clases de discriminación a través de la historia es así que, en la actualidad, se descubre a la homosexualidad como algo anormal bajo la perspectiva dominante de la heterosexualidad como lo natural. Aunque, se han producido importantes avances positivos en varios ámbitos, tanto legales como sociales, queda mucho camino por recorrer para eliminar la discriminación y empezar a concebir al mundo como diverso e inclusivo. Existen muchas creencias erróneas acerca de las personas homosexuales, que han creado estigmas y prejuicios que generan violencia y exclusión en varios sectores de la sociedad, incluye las leyes. Por esta y otras razones, la comunidad GLBTI en el Ecuador no goza de los mismos derechos, viéndose reflejada la discriminación y la exclusión	Claramente, se aprecia por parte de los abogados entrevistados, que comparten un criterio muy similar sobre la exclusión laboral en el sector privado de los grupos LGBTI, por lo tanto, podemos decir que es muy claro el rechazo y la discriminación que estos grupos han tenido que superar a lo largo del tiempo, estos grupos han sido segregados socialmente, sin embargo, hoy en día sus derechos cada vez, se están más latentes, gracias a una lucha por la reivindicación de sus derechos. No aún hay mucho por recorrer al hablar de Derechos de los grupos LGBTI, la sociedad como tal necesita cambiar su mentalidad y dejar a un lado todo tipo de prejuicios, que lo único que hace, es discriminar y excluir a las personas que forman parte de los grupos LGBTI. Por lo tanto en base a las dos respuestas dadas por parte de los abogados, vale decir que los grupos LGBTI, si sufren de un rechazo y exclusión latente en el ámbito laboral privado.
Según su criterio ¿Las Políticas Públicas garantizan el cumplimiento de los derechos laborales de la población LGBTI?	De acuerdo a las políticas públicas, si, se garantiza los derechos laborales de la población LGBTI, se encuentran debidamente normadas, lo que hay que afianzar es su aplicación y en caso de ser vulnerados estos derechos, las víctimas de estos abusos deben acudir a los organismos judiciales a fin de que sus derechos sean respetados y exigir que no sean tratados de una manera discriminatoria.	Es fundamental reconocer que el Plan Nacional del Buen Vivir especifica que toda política pública considera la equidad de género y propender el cumplimiento de los derechos laborales de la población LGBTI, de esta manera a mi parecer si, se garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de la población LGBTI, así mismo determina un marco referencial sobre construir una política de igualdad de género. Es un deber ineludible profundizar en la construcción de un Estado y una	Tanto el abogado Aulestia, como la Abogada Villagran, concuerdan en que efectivamente, las Políticas Públicas son medios idóneos para el desarrollo de los derechos de las personas y sobre todo de grupo minoritarios, como vendría a ser la población LGBTI, en este punto concuerdo con la Abogada Villagran quien me supo mencionar que el Estado en el ente encargado de regular y velar por el cumplimiento de los derechos de toda la población, crean mediadas que satisfagan las necesidades que las personas tienen. Por lo tanto en base a lo respondido, podemos decir que una

		sociedad de derechos y democrática y esto es será posible si la institucionalidad y las comunidades incorporan en su accionar y perspectiva el enfoque de derechos humanos, de igualdad de género y de respeto a la diversidad.	Política Pública es el medio idóneo para poder satisfacer las necesidades de la población en general o de grupos minoritarios como lo son los grupos LGBTI, que hoy en día carecen de medidas que promuevan una inclusión laboral en el ámbito laboral privado
¿De qué forma considera usted que una política pública beneficiaría a la población LGBTI dentro del ámbito laboral privado?	Se debería establecer una política pública laboral tanto en el ámbito privado como el público, que debería estar enmarcada que toda empresa o institución tendrá obligatoriamente tener dentro de su nómina un porcentaje de personas pertenecientes a los grupos LGBTI, tal como, se ha normado para la contratación de las personas con capacidades especiales.	Una política pública juega un papel importante en la comunidad o población LGBTI, porque son guías en la erradicación de la discriminación laboral de las personas LGTBI, son principios que establecen los criterios que las empresas deben tener en cuenta a la hora de cumplir con su responsabilidad dentro del ámbito laboral privado y proteger a las personas LGBTI contra la discriminación en sus lugares de trabajo. También, establecen los pasos que las empresas pueden seguir para promover los derechos de las personas LGBTI. No, se trata sólo de hacer lo correcto, sino que, también, es una postura sabia. Si los derechos humanos de las personas, que incluye a aquellas LGBTI, son respetados la Sociedad, se beneficia social y económicamente. Si las personas LGBTI son capaces de prosperar, las sociedades también, prosperan. Como ya saben, nos enfrentamos a tiempos de grandes contrastes a nivel mundial. Se han conseguido importantes avances en la defensa de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales en muchos estados.	El abogado Aulestia, nos responde de una forma afirmativa, es decir, que el si considera que las Políticas Públicas ayudarían de una mejor forma a la inclusión laboral en el sector privado, no obstante, él nos menciona que también, habrá políticas que regulen la actividad de estos grupos en el sector público, pero vale destacar que si existen Políticas Públicas en beneficio de la población LGBTI en el sector privado, únicamente que el abogado desconocía de las mismas, por otro la Abogada Villagrán, nos amplía de mejor forma su criterio, los mismo que yo compagino y me encuentro totalmente de acuerdo, ella nos habla, de una medida que las empresas deberían tomar para promover la inclusión laboral, lo cual, es una muy buena iniciativa y la misma partiría con la creación de una Política Pública. Sin embargo, el criterio de ambos abogados tiene una estrecha relación la cual es eliminar todo tipo de discriminación laboral hacia la población LGBTI.

Dentro del ámbito laboral público y privado, ¿dónde usted considera que hay un mayor índice de exclusión laboral hacia la población LGBTI?	Existe mayor índice de exclusión laboral hacia la población LGBTI en el ámbito privado, en la mayoría de los casos por su condición son rechazados y excluidos o muchas veces esta población tiene que ocultar su condición para poder acceder a un trabajo digno, por ende, la mayor parte de la población LGBTI tiene que incurrir al trabajo informal o pequeños emprendimientos. No obstante en el ámbito público también, existe un grado mucho menor de discriminación y rechazo, muchas de las oportunidades laborales, son ocupadas por cuotas políticas, que incluso son contratados sin un concurso de méritos y oposiciones como lo dispone la normativa de meritocracia para ocupar vacantes laborales con la misma oportunidad y en igualdad de condiciones.	Bueno yo considero que en las empresas y organizaciones existe mayor índice de elución, debese podría cuestionar la importancia y el valor sobre las personas LGBTI, además, el índice de elución laboral hacia la población LGBTI radica en comprender el valor de todo ese conjunto de características que definen y diferencian a una persona, como un insumo esencial para la vida, además, de ser un aporte al trabajo de las organizaciones y la sociedad en general. Sin embargo, por diferentes razones, la elución laboral, se ve limitada y los enfoques sociales y organizacionales, se dirigen solo a un segmento de la población que comparte ciertas características. La realidad ya ha sido analizada por grandes transnacionales que ampliaron sus mercados a los diferentes sectores de la población, gana una imagen positiva y un valor agregado al demostrar su compromiso contra la discriminación y a favor de la inclusión de todas las personas y sus diferencias. Sin embargo, las empresas y organizaciones pueden valorar la diversidad en todas sus formas, lo que implica un reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos independientemente de cualquier condición.	Ambos abogados coinciden en este punto de la entrevista, el mismo que es muy específico, ambos señalan que existen un mayor índice de exclusión laboral en el sector privado, es por esta razón la necesidad y la problemática de esta investigación, en la cual radica en dar los mismo derechos y oportunidades a la población LGBTI, dentro del ámbito laboral privado, de esta manera busca así, que se disminuya el índice de desempleo y que estas personas vivan en mejores condiciones, de esta forma igual, se conseguiría reducir la prostitución, misma que es una opción de trabajo para estos grupos, lo cual, acarrea más problemas sociales.
--	--	---	--

Específicamente, ¿existen políticas públicas que beneficie a la población LGBTI, en el ámbito laboral privado?	Específicamente una política pública como tal, para el ámbito laboral privado que incentive la inclusión laboral de la población LGBTI, no. Sin embargo, se encuentra debidamente establecido en la Constitución, bajo el principio de igualdad, el derecho al trabajo y a la seguridad jurídica que garantiza que los derechos de las personas sean respetados.	Como abogada especialista en derechos laborales, considero que no hay una política o normativa que regule e incentive la inclusión laboral de la población LGBTI en el ámbito laboral privado. Tenemos una constitución sumamente garantista y que dio un amplio desarrollo en cuanto a los derechos de la población LGBTI, sin embargo, no especifica medidas para integrar de mejor manera a la población LGBTI dentro de ámbito laboral privado.	Según las respuesta que nos supieron dar los Abogados entrevistados, fue que existe una carencia de medidas o políticas públicas que vincule e integre a la población LGBTI con sector laboral privado, supieron de igual forma manifestar que la constitución del 2008 consagra una gran variedad de derechos para la población LGBTI, pero la misma habla de manera muy general y no nos habla sobre medidas o políticas que el estado tomará para la implementación de una inclusión laboral efectiva dentro del ámbito laboral privado.
--	---	--	--

De acuerdo al principio Constitucional de igualdad y no discriminación ¿Considera que a la población LGBTI, se le ha vulnerado su derecho a un trabajo digno e igualdad de oportunidades, dentro del ámbito laboral privado?	De acuerdo a este principio constitucional de igualdad y no discriminación, si existe un gran índice de discriminación por parte de sector privado hacia la población LGBTI, existe un principio de igualdad y no discriminación, pero el mismo en la práctica es un poco obsoleto e ineficiente, por ende, la existencia de una gran vulneración de derechos hacia los grupos LGBTI en el ámbito laboral privado. Por otro lado, estos grupos no poseen la misma igualdad de oportunidades, al ser un grupo minoritario requiere de atención por parte del estado como tal, para una mayor inserción en el mercado laboral.	En específico, valorar a las personas o comunidad LGBTI significa, no solo su reconocimiento, sino su respeto, aceptación y celebración desde todas las estructuras organizaciones y sociales por lo tanto no solo políticas públicas benefician sino desde empresas y organizaciones, esto implica un compromiso con los derechos humanos, la lucha contra la discriminación y la vivencia legítima de la diversidad, que se traduce en la misión, visión, valores, políticas, códigos de conducta y toda acción que realice la empresa con sus partes interesadas: colaboradores, clientes, inversionistas, entre otros. Valorar y promover la diversidad sexual que incluye a personas LGBTI, pero también, personas heterosexuales requiere que las empresas y organizaciones garanticen el respeto de los derechos de todas las personas como una norma básica en cualquier acción que tomen y remediar cualquier daño, que se genere en contra de este principio.	Ambos abogados concuerdan en que si existe una gran vulneración de derechos hacia la población LGBTI, el mismo al ser un grupo minoritario está muy expuesto a sufrir topo tipo de rechazo y discriminación dentro de ámbito laboral privado, por ende sus condiciones no son las mismas que las de una persona común, por tal motivo el abogado Aulestia nos menciona que el principio de igualdad y no discriminación existe, pero muchas veces en la práctica es obsoleto, por esta razón, existe un alto índice de desempleo por parte de la comunidad LGBTI, según datos del INEC. Por otra parte el estado deberá cartas en el asunto y crear políticas que promuevan la inclusión laboral, del mismo modo que lo hizo al promover una inclusión laboral en ámbito público.
--	---	--	--

Fuente: Profesionales del Derecho

Elaborado por: Sebastián Pallo

Tabla 3.2. Entrevista realizada a la Directora de la Organización Social de mujer y mujer

Pregunta	Dra. Jessica Agila	ANALISIS
¿Considera que los Grupos LGBTI, se han visto excluidos del ámbito laboral privado?	Como Activista y Directora de la Organización Social Mujer y Mujer, considero que a lo largo de la historia a la población LGBTI, se les han restringido sus derechos, derechos que por el hecho de ser personas deben ser inherentes a cada una de ellas, a lo largo de la historia la población LGBTI ha estado en una constante lucha, por la igualdad y que sean vistos ante la sociedad como las personas que son, en comparación con épocas anteriores donde ,se los tachaba de criminales por cuestiones de género y donde podían ir a prisión o incluso morir por ser parte de la población LGBTI, hoy en día si, se ha visto un constante desarrollo de sus derechos, no obstante aún hay mucho por recorrer y uno de los punto débiles de esta población es que son excluidos del ámbito laboral y en su gran mayoría del sector privado, como bien sabemos en el ámbito público existen ya políticas y acciones afirmativas que promueven la inclusión laboral, pero por la parte del sector privado existe un gran vacío y da paso a que la población LGBTI sea un blanco para la exclusión, discriminación, acoso, etc.	La Dra. Jessica Agila, nos habló un poco sobre el contexto histórico y sobre la lucha que las personas LGBTI han tenido que pasar para que sus derechos sean reconocidos, la activista nos señala que la discriminación y la exclusión laboral existe en gran medida en el sector privado, al no existir políticas que obligue al empleador a, que se opte por promover la inclusión laboral, procura así dar más posibilidades de empleo, deja a un lado todo tipo de prejuicios, que lo único que hacen es dañarnos como sociedad y evitar el desarrollo de los derechos de personas que han luchado por tenerlos. Por ende, la respuesta de la Dra. Agila, fue que los grupos LGBTI si, se han visto excluidos del ámbito laboral privado y en gran medida, ella mismo nos menciona que recibe muchos casos donde, miembros de la comunidad LGBTI no tienen empleo al no poseer las mismas oportunidades que una persona promedio, y de igual modo recibe casos en los que las personas tienen que renunciar a su trabajo porque son víctimas de discriminación, rechazo, e inclusive acoso laboral.
Dentro del ámbito laboral público y privado, ¿dónde usted considera que hay un mayor índice de exclusión laboral?	Considero que donde mayor índice de exclusión laboral es en el sector privado y esto lo hablo desde el punto de vista de la experiencia, porque tanto a mi como a personas que llegan a nuestra organización ,se ve reflejado que hay un alto grado de rechazo y homofobia en el sector privado hacia la comunidad LGBTI, esta no es la única razón por la cual puedo decir que existe un alto grado de rechazo en el sector privado, el INEC en su último estudio realizado en el año 2013, dio a conocer que la mayor parte de la población LGBTI no posee un trabajo digno y tiene que dedicarse a otro tipo de trabajos, como son los emprendimientos o la prostitución.	La Dr. Agila, en este sentido tiene un poco más de conocimientos y nos habla de fuentes como el INEC, las mismas que en mi trabajo de investigación fue citada para dar a conocer la verdadera situación de la población LGBTI en el Ecuador, misma que es preocupante, por otro lado ella mismo nos da a conocer que ha sido víctima de la exclusión laboral por su orientación sexual, no solo nos cuenta desde su experiencia personal, misma que le impulso a crear una organización donde, se pueda ayudar a estos grupos minoritarios, sino que también, nos habla desde el punto de vista de la experiencia pero como activista y cree que la situación es muy compleja, hay muchos casos de exclusión laboral o de discriminación o incluso personas que tiene que renunciar a sus trabajos por motivos de acoso laboral, únicamente por su condición.

¿Considera usted que en los últimos años ha existido una mayor inclusión laboral en el sector privado para los grupos LGBTI?	Considero que no hay una inclusión laboral por parte del sector privado con los grupos LGBTI, a lo mejor sus derechos cada vez están reconocidos, así como lo es el derechos al matrimonio, mismo que por mucho tiempo estuvo en lucha por parte de la población LGBTI, sin embargo, en el campo laboral es muy diferente todo, y más si hablamos del sector privado, depende mucho del empleador y de la ideología y forma de pensar que esa persona tenga, en practica funciona así, por esta razón considero que para que exista un verdadero desarrollo en el campo laboral y más en el privado, debemos cambiar la mentalidad de las personas y aprender a aceptar a todo como son, sin hacerlas de menos y brindarles las mismas oportunidades que todos.	El criterio de la Dra. Agila, es muy claro, considero que el derechos los grupos LGBT, se ha vuelto muy restringido en cuanto al ámbito laboral privado y por eso es, que se realiza esta investigación para poder darnos cuenta de la magnitud de esta problemática, que busca así una solución, las mismas que son las Políticas Públicas que deberían promover la inclusión laboral y crear un ambiente donde estas personas puedan desarrollarse y crecer profesionalmente, que quita todo tipo de estigmas o ideas erróneas que las personas tienen sobre la población LGBTI.
De acuerdo al principio Constitucional de igualdad y no discriminación ¿Considera que a la población LGBTI, se le ha vulnerado su derecho a un trabajo digno e igualdad de oportunidades, dentro del ámbito laboral privado?	Considero que este principio y derecho ha sido vulnerado, la discriminación esta constante y latente en la vida las personas LGBTI en lo que tiene que ver a cuestiones laborales, por otro lado, al ser parte de un grupo minoritario no poseen las mismas oportunidades que todos, tendrán un poco más de problemas al momento de conseguir un empleo por su condición, por tal motivo, se ve correcto que ellos igual tengas las mismas oportunidades y que sea amparado su derecho a un trabajo digno. Por tal motivo considero que si ha existido una gran vulneración de derechos dentro del ámbito laboral privado.	Vale destacar el punto de vista de la Dra. Agila, mismo que parte del análisis sobre la discriminación y nos menciona que es algo latente y que día a día estas personas sufren por su condición de género o por su orientación sexual, por esta razón les cuanta demasiado conseguir un trabajo estable y donde reciban un sueldo digno, por otro lado tenemos que ellos al ser de un grupo minoritario no cuenta con las mismas condiciones que las demás personas, sino más bien estas personas, en el camino en búsqueda de un trabajo, se encuentran con muchas trabas que impiden que puedan acceder a un trabajo digno.

Fuente: Dra. Jessica Agila

Elaborado por: Sebastián Pallo

3.2. Análisis General:

Por medio de la aplicación de entrevistas a expertos en el ámbito jurídico, social y científico, se ha podido determinar que hay un vacío muy grande aun en cuanto a los derechos laborales de la población LGBTI en el sector privado, un no hay medidas que promuevan una inclusión laboral efectiva y por ende su derecho a un trabajo digno, se lo ve vulnerado.

Muchos de los entrevistados consideran que las Políticas Públicas podrían ser una solución a tan grande problema de hoy por hoy vive la comunidad LGBTI, hay que decir que tenemos una constitución que es sumamente garantista de derechos y por ende será al momento de hablar de un grupo minoritario así como son los grupos LGBTI, la misma constitución describe el principio de igualdad y no discriminación, mismo que sirve como pilar fundamental para el desarrollo de los derechos laborales de la comunidad LGBTI, no obstante las diferentes personas, en especial los abogados que fueron entrevistados, consideran que el principio de igualdad y no discriminación no, se aplica correctamente dentro del ámbito laboral, existen vacíos que complican el desarrollos de los derechos de la población LGBTI, inclusive algunos me supieron manifestar que este principio en este caso no específico sería obsoleto en gran medida.

Por otro lado, el derecho de las personas LGBTI en cuanto al ámbito laboral privado, no se ha desarrollado, sino más bien, se han mantenido estancado, es verdad que en el ámbito laboral público existen medida que promueven la inclusión laboral ya evitan la discriminación, pero dentro del sector privado es algo que no existe, pero que sin duda hace demasiada falta.

CONCLUSIONES

- Los grupos LGBTI, han tenido que pasar por una constante lucha por la reivindicación y reconocimientos de sus derechos a lo largo de la historia de nuestras legislaciones, como pudimos observar en la Constitución de 1938, la misma que tipificaba a la homosexualidad como un delito, una normativa sumamente retrograda que promovía al odio, no obstante hasta la actualidad, la comunidad LGBTI, se ve estancada por falta de oportunidades laborales, que promuevan la inclusión laboral en el sector privado.
- En la fundamentación teórica y jurídica se determinó que, hay la carencia de Políticas Públicas para los grupos LGBTI, mismas que ayudarían en gran medida en la inclusión laboral en el sector privado, como bien sabemos el Estado ecuatoriano, únicamente ha establecido medidas para la inclusión de los grupos LGBTI en el sector público, mismas que han sido de gran ayuda y desarrollo para el derecho de la Población LGBTI. No obstante, aún existe un gran vacío en cuanto al ámbito laboral privado, el Estado no ha optado por medidas que desarrollen y promuevan una inclusión laboral, dejado así a una parte de la población en desprotección y desamparo de sus derechos, vulnerado así su derecho a un trabajo digno e igualdad de oportunidades.
- En el diagnóstico de la situación laboral, en base a las entrevistas realizadas, podemos decir que la discriminación y la exclusión laboral hacía los grupos LGBTI es constate, sin embargo, en los últimos tiempos ha existido una pequeña evolución y desarrollo en cuanto a los derechos de la población LGBTI, los juristas especializados en materia laboral y derechos humanos, considera que existe una amplia vulneración de derechos en el ámbito laboral privado, no se ha establecido medidas que promueva una inclusión laboral, por tal motivo la población LGBTI aún tiene una carencia en cuanto a sus derechos laborales, mismo que es fundamental para el desarrollo de su vida.
- Por último, la determinación de los aspectos sin duda ha sido fundamental recolectar información en el contexto social en la presente investigación, para

poder identificar problemas que existen en la actualidad y poder regularlos por el medio jurídico, sin embargo, la falta de políticas públicas, no han permitido que exista una inclusión laboral para la población LGBTI, que deja en estado de vulneración en el ámbito laboral privado a esta parte de la población.

RECOMENDACIONES

- Cabe destacar que existe aún un amplio número de vacíos legales, en cuanto a la regulación e inclusión laboral para nuestra población LGBTI como tal, sin embargo, nuestra normativa contempla el principio de igualdad y no discriminación, el mismo que busca una mayor inclusión social de las personas pertenecientes a grupos minoritarios, en base a este principio podemos decir que nuestras medidas inclusivas en el sector laboral privado son aún muy escasas, por un lado promueve el desarrollo laboral en el ámbito laboral público, pero por otro lado deja en estado de desprotección a las personas que desea tener las mismas posibilidades y las mismas oportunidades para acceder a un trabajo en el sector privado.
- Las medidas de protección a la comunidad LGBTI deben orientar la actividad humana, con el propósito de hacer compatibles las estrategias de desarrollo económico y social, con las de preservación de los valores y el derecho a la libre elección.
- El Plan de inclusión laboral, estará inserto en una estructura legal e institucional de carácter nacional, y constituir un marco en donde, se tengan presentes todas las problemáticas de rechazo y discriminación a nivel laboral.
- Debido a la falta de información y recursos, muchas organizaciones, se quedan solo en lo escrito y no, se arriesgan a buscar apoyo para cambiar alguna problemática.
- Es de gran importancia realizar programas de capacitación y educación a todo nivel, como herramienta de incorporación progresiva de la problemática en la vida diaria de todos los sectores de la población.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, L. (2003a), Estudio introductorio. En L. Aguilar (Ed.), La Hechura de las Políticas, Colección antología de política pública. México; Grupo Editorial Miguel Angel Porrua.
- Aguilar, L. (2003b), Estudio Introductorio. En L. Aguilar (Ed.), Problemas políticos y Agenda de Gobierno. México; Grupo Editorial Miguel Angel Porrua
- Bonilla, J. (2012). La exclusión laboral como un problema social, Revista de Ciencias.
- Butler, Judith. 2002. Cuerpos que importan: Sobre los límites materiales y discursivos del sexo. Buenos Aires: Editorial Paidós: Género y Cultura.
- Código de Trabajo de la República del Ecuador R.O. núm167 de 16 de diciembre de 2005.
- Concha, G., & Herranz, D. (s.f.). LAS PERSONAS LGBT EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN ESPAÑA. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 12.
- Constitución de la República del Ecuador R.O núm. 449, de 20 de octubre de 2008.
- Constitución de España R.O núm. 311, de 29 de diciembre de 1978
- Constitución Política de la República de Costa Rica. R.O. 7 de noviembre de 1949
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión Consultiva 24/17.
- Código Penal. R.O. 147 de 22 enero de 1971.
- Díaz, R. (2015). Discriminación en las relaciones entre particulares. México: Tirant la Blanch
- Estatuto de los trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
- García, D. (2016). Repositorio.puce.ec. Obtenido de Costos de la discriminación laboral por género.
- Garrido, J. (2017). La despenalización de la homosexualidad en Ecuador: el legado de la acción colectivo LGTBI. Revista UASB. pp. 20-30.
- Guasch, Óscar. 2007. La crisis de la heterosexualidad. Barcelona: Editoriales Leartes.
- Herrera, J. (2008). Derecho Laboral Privado. Quito: Ediciones Abya- Yala Corporación Nacional Editorial
- Humanas, 157-170.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2013. “Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI en Ecuador.” Ecuador en Cifras.

- Jiménez, B. (2010). La integración laboral de grupos LGBTI en el sector privado. Argentina: Planeta Argentina
- La exclusión y el rechazo como una violación a los derechos de la comunidad LGBTI.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual). Papeles del CEIC.
- Parada, E. L. (2002). cloudfront.net. Obtenido de Introducción a las Políticas Públicas.
- Quintana Zurita, Yina y Pimentel Bolaños, José Luis. 2014. Balance y perspectivas de los Derechos Humanos de las personas LGBTI en el Ecuador a partir de la despenalización de la homosexualidad. Quito: Nacional para la Igualdad de Género.
- Ramos, L., Olaya, T., & Cárdenas, L. (2017). INCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ. respository Universidad Católica de Colombia, 26.
- Secretaría Técnica Plan toda una vida, Los derechos de la Población LGBTI, se refuerzan con un acuerdo ministerial y el lanzamiento de un curso, 28 de junio de 2016.
- Simón, P. (2017). La memoria histórica LGTB de Quito. Revista Max. No. 3.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo de 2007
- UNFE, 2017 Hacer Frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. New York.
- Vargas, R. (2017). La exclusión y el rechazo como una violación a los derechos de la comunidad LGBTI.
- Viteri, María Amelia and Ocampo, Gabriel. 2017. Ecuador en los 2000: Un vistazo a sus políticas sexuales. Quito: Sexuality Policy Watch.

APENDICES



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

Temas: Las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado.

Estudiantes: **Alexis Sebastián Pallo Chiluisa**

Preguntas para activistas de los diferentes grupos LGBTI

¿Considera que los Grupos LGBTI se han visto segregados del ámbito laboral privado?

Dentro del ámbito laboral público y privado, ¿dónde usted considera que hay un mayor índice de exclusión laboral?

¿Considera usted que en los últimos años ha existido una mayor inclusión laboral en el sector privado para los grupos LGBTI?

De acuerdo al principio Constitucional de igualdad y no discriminación ¿Considera que a la población LGBTI, se le ha vulnerado su derecho a un trabajo digno e igualdad de oportunidades, dentro del ámbito laboral privado?

Tema: Las Políticas Públicas en beneficio de los grupos LGBTI enfocadas al ámbito laboral privado.

Nombre: Alexis Sebastián Pallo Chiluisa

Preguntas dirigidas a juristas y conocedores del derecho.

¿Considera que los grupos LGBTI se han visto excluidos del ámbito laboral privado?

Según su criterio ¿Las Políticas Públicas garantizan el cumplimiento de los derechos laborales de la población LGBTI?

¿De qué forma considera usted que una política pública beneficiaría a la población LGBTI dentro del ámbito laboral privado?

Dentro del ámbito laboral público y privado, ¿dónde usted considera que hay un mayor índice de exclusión laboral hacia la población LGBTI?

Específicamente, ¿existen políticas públicas que beneficie a la población LGBTI, en el ámbito laboral privado?